



DINAS TENAGA KERJA PEMERINTAH KABUPATEN TAPIN



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
TAHUN 2024-2026**

2024



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wataa'la, atas limpahan Rahmat dan Ridho-Nya sehingga kami dapat menyusun Renstra Perubahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin untuk periode tahun 2018-2023.

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tapin yang menjadi dasar Penyusunan Rencana Kerja (Renja) dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Di dalam Renstra ini merumuskan Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan dalam upaya mendukung Visi Kabupaten Tapin yakni: "Bersama Mewujudkan Tapin Maju, Sejahtera dan Agamis".

Semoga dokumen Renstra ini dapat berguna sebagai pedoman dalam pengembangan serta pembangunan di bidang Ketenagakerjaan di Kabupaten Tapin sampai dengan lima tahun ke depan.

Rantau, Juni 2024

KEPALA DINAS,

H. SAPUANI, S. Sos., M. AP
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19680415 199002 2 003



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	2
1.3 Maksud dan Tujuan	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	
2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	9
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah	18
2.3 Capaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	30
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah Bagian	34
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	
3.1 Permasalahan.....	36
3.2 Isu Strategis	38
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	41
4.2 Cascading Dinas Tenaga Kerja	42
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	49
BAB VI RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN SERTA PENDANAAN	51
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	53
7.1 Indikator Kinerja Utama (IKU)	54
7.2 Indikator Kinerja Kunci (IKK)	56
BAB VII I PENUTUP	57



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintahan yang baik (*good governance*) sekarang ini merupakan isu utama dalam pengelolaan administrasi publik, penyelenggaraan pemerintahan yang baik sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat yang direspon pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terukur dan terarah.

Berdasarkan pasal 2 ayat (2) UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional “bahwa daerah harus menyusun rencana pembangunan daerah secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap. Dinas Tenaga Kerja perlu menuangkan program-program tersebut ke dalam program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja yang disajikan dalam bentuk Rencana Strategis. Dalam penyusunan dokumen Renstra Dinas Tenaga kerja dilakukan hingga saat menjabarkannya ke dalam Renja, KUA dan PPAS dan RAPBD.

Dengan adanya Peraturan Menteri Dalam Negeri 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah dan Perubahan Peraturan Bupati Tapin Nomor 25 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tapin (Berita Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2016 Nomor 25), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Bupati Tapin Nomor 39 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Bupati Tapin Nomor 25 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tapin (Berita Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2020 Nomor 39),

Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin disusun sesuai dengan perkembangan kebutuhan daerah. Rencana strategis yang disusun sebagai acuan dalam penyusunan Rencana kerja yang memuat program dan kegiatan tahunan agar yang dirumuskan efisien, efektif, akuntabel, partisipatif, terukur, dan berkelanjutan yang memuat tujuan, sasaran, program dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/ atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi sesuai dengan tugas Dan fungsi yang diemban di bidang ketenagakerjaan.



1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin 2024-2026, sebagai berikut :

1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5233);
7. Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
8. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja;



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

10. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6420);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 239, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6139);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 206, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6123);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6178);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Tugas dan Wewenang Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah Pusat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6224);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
18. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Evaluasi dan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

20. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2020 tentang Peraturan Pemerintah (PP) tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional Dalam Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Serta Penyelamatan Ekonomi Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 186, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6542);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Tahun 2021) Nomor 31, Lembaran Negara Nomor 6633);
22. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
23. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
24. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
25. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2020 tentang Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 259);
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah;
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
30. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
32. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
33. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
34. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 309 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi dan Kabupaten/Kota;
35. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Tugas dan Wewenang Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 397);
36. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

37. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru.;
38. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 17 Tahun 2009 tentang Rencana Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2009 Nomor 17, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2009 Nomor 16);
39. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 9 Tahun 2015 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2015-2035 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2015 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 93);
40. Peraturan Daerah Kalimantan Selatan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Tahun 2021-2026 (Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 120);
41. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 10 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tapin Tahun 2015 – 2034 (Lembaran Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2014 Nomor 10);
42. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tapin (Lembaran Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2016 Nomor 09);
43. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 04 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2013 Nomor 05).
44. Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2023 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026



1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai dokumen perencanaan yang memberikan arah kebijakan, strategi, program dan sasaran yang ingin dicapai dan sebagai acuan melaksanakan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan Kabupaten Tapin selama 3 tahun mendatang dalam rangka mendorong pencapaian tujuan, sasaran dan target kinerja yang tertuang dalam RPD Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026.

Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin adalah:

1. Merumuskan dan menetapkan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan subkegiatan pembangunan untuk jangka waktu tiga tahun ke depan sesuai tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi menjaga sinkronisasi serta sinergitas perencanaan pembangunan daerah;
2. Memantapkan perencanaan kegiatan pembangunan daerah agar kegiatan pembangunan tersebut dapat terlaksana secara efektif dan efisiensi serta memudahkan pelaksanaan evaluasi program yang sangat urgen dalam rangka pengendalian program pembangunan
3. Menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan untuk periode 3 (tiga) tahun.
4. Meningkatkan Pendapatan Masyarakat dan Meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja.



1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Landasan Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

- 2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.3. Penentuan Isu-isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

- 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII PENUTUP



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN DINAS TENAGA KERJA

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Organisasi Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tapin dan Peraturan Bupati Tapin No.09 Tahun 2018 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan dan pembinaan kepada masyarakat terutama bidang ketenagakerjaan yang meliputi penempatan, pelatihan dan produktivitas serta hubungan industrial syarat kerja dan Peraturan Bupati Tapin Nomor 03 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Tapin Nomor 02 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Tata Kerja Unit Pelaksana Tekhnis (UPT) Dinas di Lingkungan Pemerintah Daerah. Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Bupati Tapin Nomor 09 Tahun 2018, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin adalah :

1. Tugas Pokok :

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin ialah Melaksanakan Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang tenaga kerja.

2. Fungsi

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Mempunyai Fungsi :

1. Perumusan Kebijakan teknis lingkup penempatan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan, syarat-syarat kerja dan pelatihan keterampilan, produktivitas kerja;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis lingkup penempatan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan, syarat-syarat kerja dan pelatihan keterampilan, produktivitas kerja;



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

3. Pembinaan, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan, syarat-syarat kerja dan pelatihan keterampilan, produktivitas kerja;
4. Pembinaan, pengawasan pengendalian UPT;
5. Pengelolaan kesekretariatan; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin.

1. Kepala

Memimpin Dinas dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Ketenagakerjaan sesuai peraturan perundangan yang berlaku untuk pencapaian tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin mempunyai tugas:

1. Menetapkan Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja sebagai pedoman perencanaan program lima tahunan Dinas Tenaga Kerja.
2. Menetapkan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja sesuai Renstra Dinas Tenaga Kerja dan RPJMD, serta program kerja tahun lalu sebagai pedoman kerja;
3. Melaksanakan Koordinasi dengan instansi/unit kerja terkait untuk memadukan program dan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja sesuai prosedur untuk kelancaran tugas;
4. Mendistribusikan tugas kepada bawahan dengan memberikan disposisi pada Naskah Dinas sesuai bidang tugas agar pekerjaan terbagi habis;
5. Memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan dalam menyusun program kerja dan rencana kegiatan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
6. Menilai kinerja bawahan berdasarkan hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah disepakati sebagai bahan pengembangan karier pegawai;
7. Mengkoordinasikan dan mengendalikan perumusan kebijaksanaan dan penyusunan peraturan perundang-undangan Daerah di bidang Ketenagakerjaan sesuai prosedur dan perundangan yang berlaku untuk kelancaran perumusan kebijaksanaan dan penyusunan peraturan perundang-undangan Daerah di bidang Tenaga Kerja;



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

8. Mengkoordinasikan, merumuskan kebijakan teknis lingkup penempatan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan, syarat-syarat kerja dan pelatihan keterampilan, produktivitas kerja ;
9. Mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan teknis lingkup penempatan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan, syarat-syarat kerja dan pelatihan keterampilan, produktivitas kerja
10. Mengkoordinasikan dan menyinkronisasikan pembinaan, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial, jaminan sosial ketenagakerjaan, kelembagaan, syarat-syarat kerja dan pelatihan keterampilan, produktivitas kerja
11. Menyelenggarakan pembinaan teknis dan administrasi Unit Pelaksana Teknis Badan sesuai prosedur dan perundangan yang berlaku untuk tertib administrasi dan peningkatan kinerja Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja;
12. Membina dan mengawasi pengelolaan kesekretariatan Dinas sesuai prosedur dan perundangan yang berlaku untuk kelancaran dan pencapaian sasaran program kesekretariatan Dinas ;
13. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan Rencana Program masing-masing Bidang, untuk mengetahui realisasi program, permasalahan dan upaya pemecahannya;
14. Membuat Laporan pelaksanaan tugas sesuai hasil kerja yang dicapai sebagai pertanggungjawaban kepada atasan;
15. Melaksanakan tugas lain yang dibebankan oleh Bupati Tapin sesuai dengan bidang tugas.

2. Sekretariat

Mempunyai tugas mengkoordinasikan, membina, dan mengendalikan penyusunan rencana dan program, pengelolaan keuangan, dan menyelenggarakan urusan umum, aset dan administrasi kepegawaian. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang dijabat oleh pejabat eselon III.a dan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bappelitbang. Untuk menjalankan tugas dimaksud, Sekretaris mempunyai tugas :



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

1. Merumuskan program kerja Sekretariat berdasarkan rencana strategis Badan dan program kerja Sekretariat tahun lalu untuk penetapan atasan dan menjadi bahan penyusunan program kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin;
2. Merumuskan Dokumen Rencana Strategis dan Rencana Kerja Tahunan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin bersama dengan Unsur-unsur Organisasi Dinas lainnya sesuai RPJMD untuk penetapan atasan;
3. Mendistribusikan tugas kepada bawahan dengan memberikan disposisi pada Naskah Dinas sesuai bidang tugas agar pekerjaan terbagi habis;
4. Memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan dalam menyusun program dan rencana kerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
5. Menilai kinerja bawahan sesuai hasil kerja yang dicapai dan petunjuk pelaksanaan penilaian kinerja sebagai bahan pengembangan karier pegawai;
6. Mengkoordinasikan Bidang-Bidang dalam penyusunan dan pelaksanaan program dan rencana kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin sesuai prosedur dan perundangan yang berlaku untuk sinkronisasi serta kelancaran penyusunan program dan rencana kegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin;
7. Membina dan mengendalikan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Badan sesuai prosedur yang berlaku untuk tertib administrasi dan kelancaran pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan Dinas ;
8. Membina dan mengendalikan pelaksanaan penyusunan anggaran dan pengelolaan keuangan Dinas sesuai prosedur dan perundangan yang berlaku untuk kelancaran dan tertib administrasi penyusunan anggaran, serta kelancaran dan tertib administrasi pengelolaan keuangan Dinas ;
9. Membina dan mengendalikan pelaksanaan pengelolaan asset Badan sesuai prosedur dan perundangan yang berlaku untuk kelancaran dan tertib administrasi pengelolaan Aset Dinas ;



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

10. Membina dan mengendalikan pelaksanaan pengelolaan surat-menyurat dan pengelolaan administrasi kepegawaian sesuai prosedur dan perundangan yang berlaku untuk kelancaran dan tertib administrasi pengelolaan surat-menyurat dan pengelolaan administrasi kepegawaian Dinas ;
11. Mengoordinasikan, membina dan mengatur pengadaan perlengkapan rumah tangga yang menjadi kebutuhan Badan sesuai prosedur dan perundangan yang berlaku untuk kelancaran dan tertib administrasi pengadaan perlengkapan rumah tangga yang menjadi kebutuhan Dinas ;
12. Merumuskan Standart Operasional Prosedur (SOP) lingkup Badan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku untuk penetapan atasan;
13. Memantau, menyelia dan mengevaluasi pelaksanaan program kerja dan rencana kegiatan Sekretariat sesuai ketentuan yang berlaku untuk efisiensi, efektivitas dan kelancaran pelaksanaan tugas;
14. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai data dan informasi sebagai pertanggungjawaban tugas,
 - a. SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN KEUANGAN :
 1. Menyiapkan bahan dan merancang formulir penyusunan program dan kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja sesuai petunjuk teknis perencanaan untuk kemudahan dan tertib penyusunan program dan kegiatan Dins Tenaga Kerja Kab. Tapin;
 2. Menghimpun usulan program dan kegiatan dari semua unsur organisasi di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja sesuai petunjuk teknis dan prosedur yang berlaku untuk bahan penyusunan program dan kegiatan Dins Tenaga Kerja Kab. Tapin ;
 3. Menyiapkan bahan dan menyusun draft Konsep Rencana Strategis (RENSTRA), Draf Konsep Rencana Kerja (RENJA), draf Konsep Kebijakan Umum Anggaran / Prioritas Plafon Anggaran Sementara (KUA/PPAS), draf Konsep Rencana Kinerja Tahunan (RKT), draf Konsep Indikator Kinerja Utama (IKU), dan Konsep Rencana Kerja Anggaran (RKA) Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Kab. Tapin sesuai petunjuk teknis dan prosedur perencanaan yang berlaku untuk bahan perumusan perencanaan Dinas Tenaga Kerja Kab. Tapin;



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

4. Menyiapkan Net Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA), Net Dokumen Rencana Kerja (RENJA), Net Dokumen Kebijakan Umum Anggaran / Prioritas Plafon Anggaran Sementara (KUA/PPAS), Net Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Net Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU), dan Net Dokumen Rencana Kerja Anggaran (RKA) Dinas Tenaga Kerja Kab. Tapin sesuai prosedur yang berlaku untuk penetapan atasan;
5. Menyusun telaahan staf mengenai rencana anggaran Dinas Tenaga Kerja Kab. Tapin berdasarkan data dan informasi perencanaan anggaran dan perundangan yang berlaku untuk penetapan atasan;
6. Melaksanakan telaah dan analisis dokumen Laporan Pelaksanaan Program dan Kegiatan Dinas Tenaga Kerja, serta data pendukung lainnya dan membandingkannya dengan Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja untuk mengetahui realisasi kinerja program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja. Tapin;
7. Menyusun konsep Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Tenaga Kerja sesuai petunjuk teknis penyusunan pelaporan dan prosedur yang berlaku untuk penetapan atasan;
8. Menyusun konsep Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPj) Bupati Tapin Dinas Tenaga Kerja sesuai petunjuk teknis penyusunan pelaporan dan prosedur yang berlaku untuk penetapan atasan;
9. Menyusun konsep Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Bupati Tapin Dinas Tenaga Kerja sesuai petunjuk teknis penyusunan pelaporan dan prosedur yang berlaku untuk penetapan atasan;
10. Menyiapkan bahan evaluasi pelaksanaan kegiatan Program Anggaran dan Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kab. Tapin sesuai data dan informasi yang mutakhir untuk kelancaran pelaksanaan evaluasi kegiatan;
11. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai data dan informasi sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas ;



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

3. Bidang Hubungan Industrial, Syarat-syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas mengkoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja dan kelembagaan dan syarat-syarat kerja.

Bidang Hubungan Industrial, Syarat-syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri dari pejabat fungsional mediator

1. Merumuskan program kerja Bidang Hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja dan kelembagaan dan syarat-syarat kerja berdasarkan rencana strategis Dinas dan program kerja tahun lalu untuk penetapan atasan dan menjadi bahan dalam penyusunan program kerja Dinas Tenaga Kerja Kab. Tapin;
2. Mendistribusikan tugas kepada bawahan dengan memberikan disposisi pada Naskah Dinas sesuai bidang tugas agar pekerjaan terbagi habis;
3. Memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan dalam menyusun program dan rencana kerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
4. Mengkoordinasikan kegiatan Sub Bidang sesuai program dan prosedur kerja agar terjalin keterpaduan program serta kerjasama yang baik untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas Bidang;
5. Menilai kinerja bawahan sesuai hasil kerja yang dicapai dan petunjuk pelaksanaan penilaian kinerja sebagai bahan pengembangan karier pegawai ;
6. Mengkoordinasikan, membina, mengatur dan mengawasi pelaksanaan program ideologi dan wawasan kebangsaan di Kabupaten Tapin sesuai prosedur yang berlaku untuk pencapaian sasaran program Bidang;
7. Mengkoordinasikan, membina, dan mengatur hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja dan kelembagaan dan syarat-syarat kerja di Kabupaten Tapin sesuai prosedur yang berlaku untuk pencapaian sasaran program Bidang;
8. Menetapkan Telaahan Staf mengenai pelaksanaan Program dan Kegiatan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja dan kelembagaan dan syarat-syarat kerja sesuai prosedur dan perundangan yang berlaku untuk bahan pertimbangan dan penyusunan kebijakan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin;

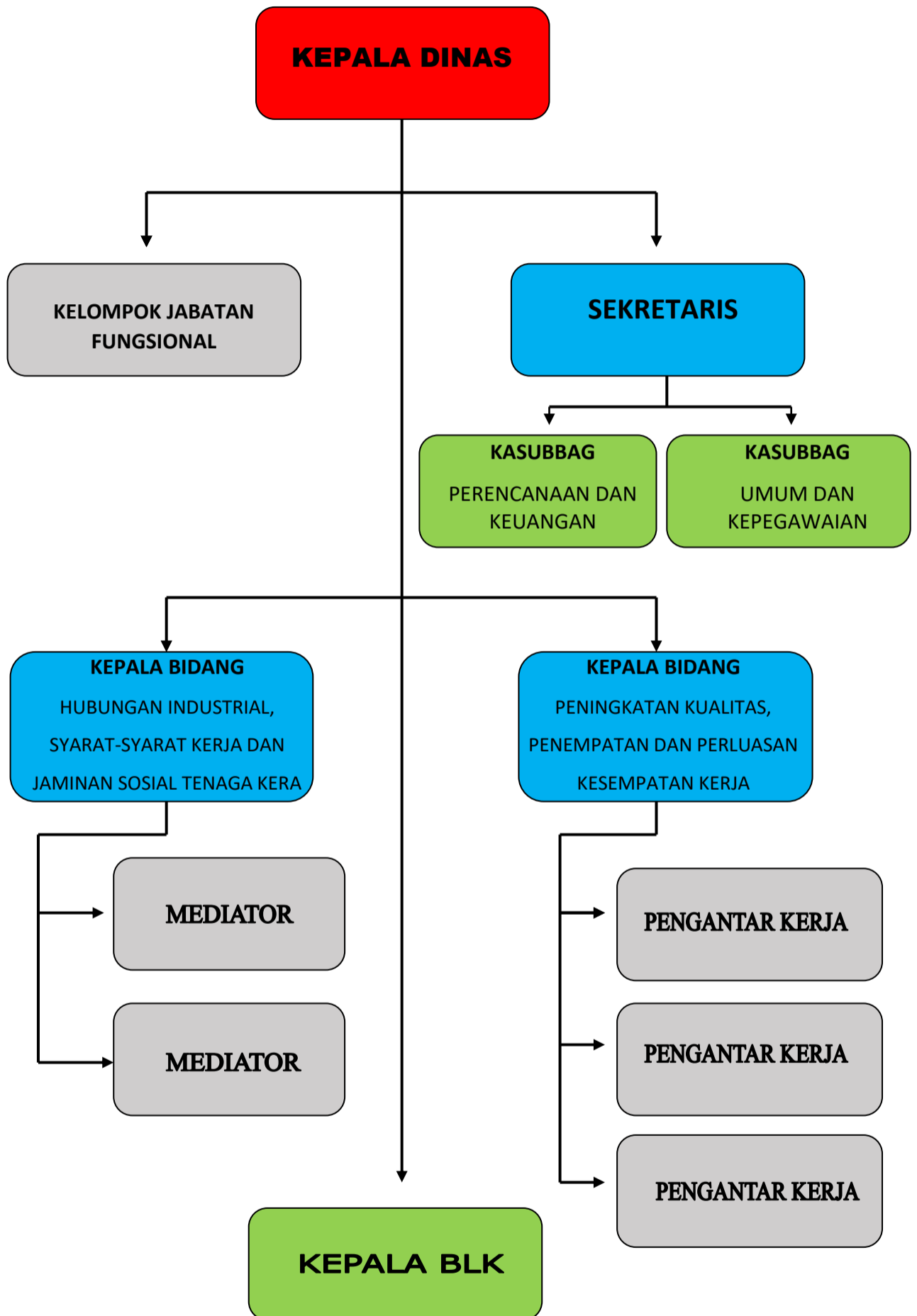


**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

9. Memantau, menyelia dan mengevaluasi pelaksanaan program kerja dan rencana kegiatan Bidang sesuai ketentuan yang berlaku untuk efisiensi, efektivitas dan kelancaran pelaksanaan tugas;
 10. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas sesuai data dan informasi sebagai pertanggungjawaban tugas;
 11. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan baik lisan maupun tertulis sesuai bidang tugas dan tanggung jawab untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
4. Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) BLK Tapin terdiri dari :
- Kasubag. TU
 - Kelompok Jabatan Fungsional (Instruktur) :
- Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.



**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN**





2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sumber daya yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin masih belum cukup memadai sehingga belum bisa maksimal dalam Kerja melaksanakan perannya. Berikut merupakan rincian sumber daya yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja untuk menjalankan aktivitasnya dan melaksanakan segala program dan kegiatan.

a. Sumber Daya Manusia

Berikut ini merupakan rekapitulasi pegawai yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin beserta jabatannya.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin adalah 18 orang terdiri dari:

- Pejabat Struktural = 7 orang
- Staf / Pelaksana = 4 orang
- Jabatan Fungsional = 15 orang
- **Jumlah** = **26 orang**

Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pada Golongan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2.1
Rekapitulasi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2022

No.	Golongan	Jumlah		Keterangan
		L	P	
1.	IV/c	-	1	
2.	IV/b	-	1	
3.	IV/a	1	2	
4.	III/d	4	3	
5.	III/c	-	2	
6.	III/b	2	1	
7.	III/a	5	4	
8.	II/d	-	-	
9.	II/c	-	-	
10	II/b	-	-	
11.	II/a	-	-	
		12	14	



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Sedangkan Tingkat Pendidikan Formal sebagian besar Sarjana dengan perincian sebagai berikut :

**Tabel 2.2.2
Komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin
berdasarkan tingkat pendidikan Tahun 2022**

No.	Uraian	Jumlah PNS Menurut Pendidikan Formal															
		SD		SLTP		SLTA		D. III		D.IV		S.I		S.2		Jumlah	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1	Pejabat Struktural	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	0	3	1	7
2	Staf Pelaksana	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	2	-	-	1	3
3	Jabatan Fungsional	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	9	2	-	1	10	5
JUMLAH		-	-	-	-	2	2	-	1	-	-	10	8	-	4	12	15
Total PNS 26																	

Berdasarkan gambar komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin di atas menunjukkan bahwa pegawai yang berpendidikan strata 2 (S-2) sebanyak 4 (empat) orang, pegawai yang berpendidikan strata 1 (S-1) yakni sebanyak 18 (delapan belas) orang. Sementara itu, pegawai yang berpendidikan SLTA 4 (empat) orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar sumber daya manusia yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin berpendidikan jenjang atas. Namun demikian, jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja masih banyak kekurangan terutama pada staf.



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Sedangkan Tingkat Pendidikan Formal sebagian besar Sarjana dengan perincian sebagai berikut :

**Tabel 2.2.3
Komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin
berdasarkan tingkat pendidikan Tahun 2022**

No.	Uraian	Jumlah PNS Menurut Pendidikan Formal															
		SD		SLTP		SLTA		D. III		D.IV		S.I		S.2		Jumlah	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1	Pejabat Struktural	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	0	3	1	7
2	Staf Pelaksana	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	2	-	-	1	3
3	Jabatan Fungsional	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	9	2	-	1	10	5
JUMLAH		-	-	-	-	2	2	-	1	-	-	10	8	-	4	12	15
Total PNS 26																	

Berdasarkan gambar komposisi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin di atas menunjukkan bahwa pegawai yang berpendidikan strata 2 (S-2) sebanyak 4 (empat) orang, pegawai yang berpendidikan strata 1 (S-1) yakni sebanyak 18 (delapan belas) orang. Sementara itu, pegawai yang berpendidikan SLTA 4 (empat) orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar sumber daya manusia yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin berpendidikan jenjang atas. Namun demikian, jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja masih banyak kekurangan terutama pada staf.



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

b. Aset

Berikut ini daftar Aset yang dimiliki dan digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya:

**Tabel 2.2.4
Sarana dan Prasarana**

NAMA BARANG	JUMLAH	SATUAN	STATUS BARANG	KONDISI BARANG			KETERANGAN
				B	KB	RB	
1	2	3	4	5	6	7	8
Tanah Bangunan Kantor Pemerintah	1	bidang	Digunakan Sendiri	1			
electric generating set lainnya (dst)	1	buah	Digunakan Sendiri	1			
Sepeda Motor	2	unit	Digunakan Sendiri	2			Sepeda Motor Honda 1 buah, Yamaha vixion 1 buah
Filing Cabinet Besi	11	buah	Digunakan Sendiri	11			
Filing Cabinet Kayu	9	buah	Digunakan Sendiri	9			
Brandkas	2	buah	Digunakan Sendiri	2			
Lemari Kaca	1	buah	Digunakan Sendiri	1			
CCTV – Camera Control Television System	1	buah	Digunakan Sendiri	1			
Mesin Teraan	1	buah	Digunakan Sendiri	1			
LCD Projector/Infocus	1	buah	Digunakan Sendiri	1			
Meja Kerja Kayu	22	buah	Digunakan Sendiri	22			
Kursi Kayu	37	buah	Digunakan Sendiri	37			
Meja Rapat	1	buah	Digunakan Sendiri	1			
Meja Resepsionis	2	buah	Digunakan Sendiri	2			
Meja ½ Biro	5	buah	Digunakan Sendiri	5			
Kursi Rapat	33	buah	Digunakan Sendiri	33			
Kursi Tamu	2	buah	Digunakan Sendiri	1	1		
Kursi Putar	5	buah	Digunakan Sendiri	5			
Kursi Biasa	3	buah	Digunakan Sendiri			3	
Kursi Biasa	15	buah	Digunakan Sendiri	15			
Kursi Lipat	132	buah	Digunakan Sendiri	132			
Partisi	1	buah	Digunakan Sendiri	1			
Sofa	1	buah	Digunakan Sendiri	1			
Meubeleur lainnya	1	buah	Digunakan Sendiri	1			
Jam Mekanis	15	buah	Digunakan Sendiri	15			
Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	1	buah	Digunakan Sendiri	1			
Alat Pembersih lainnya	2	buah	Digunakan Sendiri	2			
Lemari Es	2	buah	Digunakan Sendiri	2			
A.C. Window	5	buah	Digunakan Sendiri	5			
A.C. Split	10	buah	Digunakan Sendiri	10			
Kipas Angin	40	buah	Digunakan Sendiri	40			
Televisi	4	buah	Digunakan Sendiri	4			
Loudspeaker	5	buah	Digunakan Sendiri	5			
Microphone	10	buah	Digunakan Sendiri	10			
Mesin Jahit	11	buah	Digunakan Sendiri	11			



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Karpet	18	buah	Digunakan Sendiri	18		
Gordyin/Kray	54	buah	Digunakan Sendiri	54		
Meja Kerja Pejabat Eselon II	1	buah	Digunakan Sendiri	1		
Meja Kerja Pejabat Eselon III	6	buah	Digunakan Sendiri	6		
Meja Kerja Pejabat Eselon IV	11	buah	Digunakan Sendiri	11		
Meja Kerja Pegawai Non Struktural	1	buah	Digunakan Sendiri	1		
Meja Rapat Pejabat lainnya	2	buah	Digunakan Sendiri	2		
Kursi Kerja Pejabat Eselon III	4	buah	Digunakan Sendiri	4		
Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	15	buah	Digunakan Sendiri	15		
Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	7	buah	Digunakan Sendiri	7		
Kursi Rapat Ruangan Rapat Pejabat Eselon III	4	buah	Digunakan Sendiri	4		
Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	1	buah	Digunakan Sendiri	1		
Lemari Arsip Pejabat lainnya	4	buah	Digunakan Sendiri	4		
Audio Amplifier	1	buah	Digunakan Sendiri	1		
Microphone/Wireless MIC	5	buah	Digunakan Sendiri	5		
Uninterruptible Power Supply (UPS)	5	buah	Digunakan Sendiri	5		
Power Amplifier	1	buah	Digunakan Sendiri	1		
Layar Film/Projector	2	buah	Digunakan Sendiri	2		
Camera Digital	2	buah	Digunakan Sendiri	2		
Pesawat Telephone	1	buah	Digunakan Sendiri		1	
Telephone Mobile	2	buah	Digunakan Sendiri	2		
Facsimile	1	buah	Digunakan Sendiri	1		
Genset	1	buah	Digunakan Sendiri	1		
Mesin Bordir Highspeed	5	buah	Digunakan Sendiri	5		
P.C Unit	14	buah	Digunakan Sendiri	14		
Lap Top	2	buah	Digunakan Sendiri			2
Lap Top	15	buah	Digunakan Sendiri	15		
Note Book	2	buah	Digunakan Sendiri	2		
Tablet PC	2	buah	Digunakan Sendiri	2		
Printer (Peralatan Personal Komputer)	20	buah	Digunakan Sendiri	20		
Scanner (Peralatan Personal Komputer)	1	buah	Digunakan Sendiri	1		
Bangunan Gedung Kantor Permanen	3	buah	Digunakan Sendiri	3		
Bangunan Bengkel/Hanggar Permanen	5	buah	Digunakan Sendiri	5		
Bangunan Gedung Pertemuan Permanen	2	buah	Digunakan Sendiri	2		
Gedung Garasi/Pool Permanen	1	buah	Digunakan Sendiri	1		
Rumah Negara Gol I Lain-lain (dst)	13	buah	Digunakan Sendiri	13		11 buah ditempati PNS Pemda Kabupaten Tapin



Dari tabel daftar aset di atas, dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin telah memiliki sarana prasarana yang memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Dengan demikian Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin mempunyai potensi yang cukup untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

2.3.1. Capaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk dalam usia kerja (dalam literatur 15-64 tahun). Tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam usia kerja dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa, jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

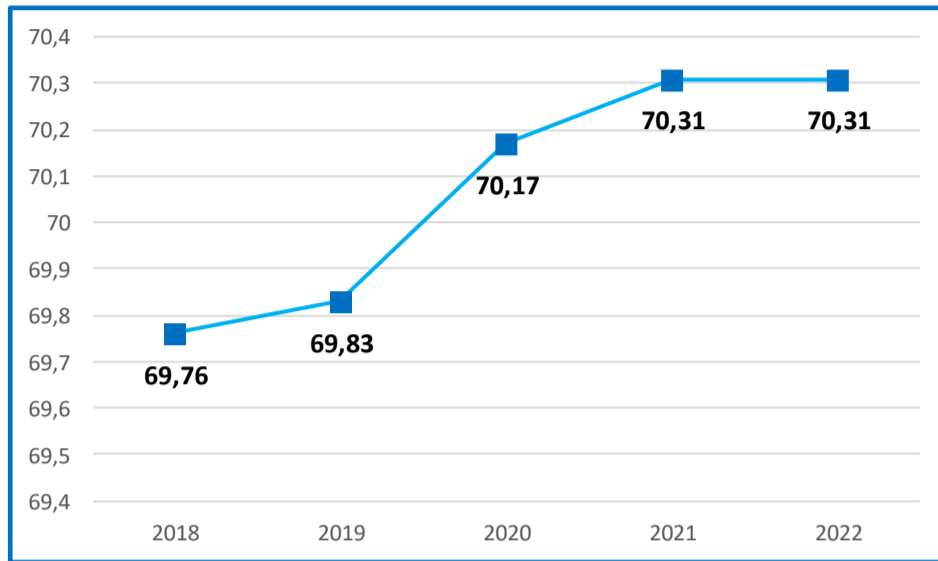
a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja

Berdasarkan publikasi ILO (*International Labour Organization*), penduduk dapat dikelompokkan menjadi tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja dikatakan juga sebagai penduduk usia kerja, yaitu penduduk usia 15 tahun. Selanjutnya, tenaga kerja dibedakan menjadi: angkatan kerja dan bukan angkatan kerja (penduduk yang sebagian besar kegiatannya adalah bersekolah, mengurus rumah tangga, atau kegiatan lainnya selain bekerja). Angkatan kerja merupakan bagian penduduk yang sedang bekerja dan siap masuk pasar kerja, atau dapat dikatakan sebagai pekerja dan merupakan potensi penduduk yang akan masuk pasar kerja. Sedangkan, bukan angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang tidak bekerja ataupun mencari kerja.

Angka yang sering digunakan untuk menyatakan jumlah angkatan kerja adalah TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja), yang merupakan rasio antara angkatan kerja dan tenaga kerja. Tingkat partisipasi angkatan kerja di Kabupaten Tapin mengalami kenaikan secara berkala dimana pada tahun 2018 sebesar 69,76 dan meningkat hingga 70,31 pada tahun 2022. Kenaikan ini mengindikasikan meningkatnya potensi angkatan kerja yang siap diserap menjadi tenaga kerja.



Grafik 2.3.1
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
di Kabupaten Tapin Tahun 2018-2022

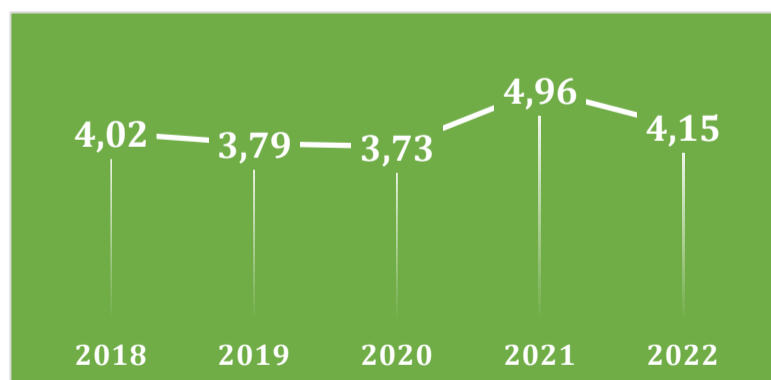


Sumber: BPS Kabupaten Tapin, 2023

b. Tingkat Pengangguran Terbuka

Ada dua jenis pengangguran yaitu pengangguran terbuka (*open unemployment*) dan setengah pengangguran (*disguised unemployment*). Pengangguran Terbuka adalah orang yang tidak punya pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan usaha. Angka pengangguran di Kabupaten Tapin konsisten mengalami penurunan sejak tahun 2018 hingga mencapai 3,73 persen pada tahun 2020. Namun dikarenakan dampak dari Pandemi Covid-19, maka pengangguran meningkat hingga mencapai 4,96 persen di tahun 2021, meskipun pada tahun berikutnya menurun kembali menjadi sebesar 4,15 persen.

Grafik 2.3.2
Tingkat Pengangguran Terbuka
di Kabupaten Tapin Tahun 2018-2022



Sumber: BPS Kabupaten Tapin, 2023



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Pada tahun 2022 penduduk Kabupaten Tapin, jumlah penduduk yang bekerja mengalami kenaikan dimana pada tahun 2022 mencapai 99.027 jiwa yang bekerja. Dari angka tersebut sebagian besar bekerja pada lapangan usaha utama sektor jasa yang mencapai 40.307 jiwa, meskipun angka ini mengalami penurunan dari 2 tahun sebelumnya.

Tabel 2.3.3

Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu Yang Lalu Menurut Lapangan Usaha Utama di Kabupaten Tapin Tahun 2020-2022

Kegiatan	Jumlah Penduduk		
	2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)
01 Pertanian	39539	38837	39381
02 Industri	15391	17230	19339
03 Jasa	42016	41287	40307
Jumlah	96936	97354	99027

Sumber: Kabupaten Tapin Dalam Angka 2023

Jika dilihat status pekerjaannya, maka pada Tahun 2022 sebagian besar penduduk berstatus buruh/karyawan atau pegawai sebesar 34.026 orang, dan berusaha sendiri sebanyak 25.308 orang. Adapun usaha yang dibantu buruh tetap atau dibayar hanya sebesar 2.166 orang dimana angka ini merupakan angka terendah dari status pekerjaan utama masyarakat Tapin.

Tabel 2.3.4

Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu Yang Lalu Menurut Lapangan Usaha Utama di Kabupaten Tapin Tahun 2022

Status Pekerjaan Utama	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
(1)	(2)	(3)	(4)
Berusaha sendiri <i>Own account worker</i>	13478	11830	25308
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar <i>Employer assisted by temporary worker/unpaid worker</i>	15808	5842	21650
Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar <i>Employer assisted by permanent worker/paid worker</i>	1649	517	2166
Buruh/Karyawan/Pegawai/ <i>Employee</i>	24084	9942	34026



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Status Pekerjaan Utama	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Pekerja bebas <i>Casual worker</i>	1736	481	2217
Pekerja keluarga/tak dibayar <i>Family worker/unpaid worker</i>	3004	10656	13660
Jumlah/Total	59759	39268	99027

Sumber: Kabupaten Tapin Dalam Angka 2023

Berikut ini adalah Penjelasan dan capaian dari target Indikator Kinerja Utama (IKU) serta Tabel Review Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dari tahun 2018-2023.

Dapat dilihat dari table dibawah ada beberapa kali perubahan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dalam rentang tahun 2018-2023, dengan uraian sebagai berikut :

Pada tahun 2018 ada 2 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin yaitu :

1. Persentase Pencari Kerja yang terserap di dunia kerja dengan target 40%
2. Angka Sengketa Pengusaha Pekerja Pertahun dengan target 0 (nol) Sengketa.

Tahun 2019 ada perubahan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang sebelumnya 2 menjadi 3 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin yaitu :

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dengan target 70%
2. Persentase Angkatan Kerja yang berkualitas dengan target 75%
3. Angka Sengketa Pengusaha Pekerja Pertahun dengan target 0 sengketa

Tahun 2020 ada 3 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dan ada satu perubahan Indikator pada Bidang Hubungan Industrial yaitu :

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dengan target 70%
2. Persentase Angkatan Kerja yang berkualitas dengan target 75%
3. Persentase Penyelesaian Angka Sengketa Pengusaha Pekerja Pertahun dengan target 50%



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Tahun 2021 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin mengalami revisi lagi yang pada tahun 2020 ada 3 indikator menjadi 4 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang bertambah lagi dari Bidang Hubungan Industrial, yaitu :

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dengan target 70%.
2. Persentase Angkatan Kerja yang berkualitas dengan target 75%.
3. Persentase Perselisihan kasus yang diselesaikan (tempo 7 hari) dengan target 70%.
4. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kerja Kelola yang layak dengan target 70%.

Tahun 2022 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin tidak ada perubahan dari IKU tahun 2021, yaitu :

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dengan target 70%.
2. Persentase Angkatan Kerja yang berkualitas dengan target 75%.
3. Persentase Perselisihan kasus yang diselesaikan (tempo 7 hari) dengan target 70%.
4. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kerja Kelola yang layak dengan target 70%.

Tahun 2023 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin tidak ada perubahan dari IKU tahun 2022, yaitu :

1. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dengan target 70%.
2. Persentase Angkatan Kerja yang berkualitas dengan target 75%.
3. Persentase Perselisihan kasus yang diselesaikan (tempo 7 hari) dengan target 70%.
4. Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kerja Kelola yang layak dengan target 70%.

Dari uraian Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023 :



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

**Tabel 2.3.5
Pencapaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Tahun 2018 – 2023**

NO	Indikator Kinerja	Target Renstra Tahun ke-						Realisasi Capaian tahun ke -						Capaian Pada Tahun ke -					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Persentase Pencari Kerja yang terserap di dunia kerja	40 %	0	0	0	0	0	22,11%	0	0	0	0	0	55,27%	0	0	0	0	0
2	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	0%	70 %	70 %	70%	70%	70%	0%	70,05%	70,17%	70,31%	70,28%	0	0	100%	100,24%	100,44%	100,04%	0
3	Persentase Angkatan Kerja yang Berkualitas	0	75%	75%	75%	75%	75%	0 %	44,99%	60,46%	57,9%	52,40%	0	0	59,99%	80,61%	77,2%	69,86%	0
4	Angka Sengketa Pengusaha Pekerja Pertahun	0	0	0	0	0	0	64,5%	66,12%	0	0	0	0	64,5%	66,12%	0	0	0	0
5	Persentase Penyelesaian Angka Sengketa Pengusaha Pekerja Pertahun	0%	0%	50%	70%	70%	70%	0	0	33,33%	100%	80%	0	0	0	66,66%	142%	114%	0
6	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kerja Kelola yang lalyak	0	0	0	70%	70%	0	0	0	0	93,63%	84,2%	0	0	0	0	133%	120%	0

Sumber: LKJIP Disnaker 2018-2023



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Dari Pengukuran capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dilakukan dengan membandingkan antara target IKU dengan realisasinya, sehingga diperoleh besaran persentase capaian kinerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023, berdasarkan tabel di bawah menunjukkan bahwa rata-rata capaian indikator kinerja utama adalah >100 % yang berarti masuk dalam kategori capaian “Baik”.

Dari table diatas dapat dilihat hasil Capaian Kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023 mengalami fluktuasi, dari capaian tersebut di atas di dukung oleh Capaian Indikator Kinerja Kunci (IKK) pada Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2019 - 2022 pada table di bawah ini :

Tabel 2.3.6

TEMPELT IKK OUTCOME DINAS TENAGA KERJA TAHUN 2022

No	Indikator Kinerja Daerah	2019	2020	2021	2022
ASPEK PELAYANAN UMUM					
Urusan Pemerintahan Wajib Tidak Berkaitan Pelayanan Dasar					
1	Persentase kegiatan yang dilaksanakan yang mengacu ke rencana tenaga kerja	166,67 %	100 %	100%	100 %
2	Persentase Tenaga Kerja Bersertifikal Kompetensi	77,30%	2,016%	57,90%	94 %
3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	28219717788,46%	208.287,9954	31,399,946%	Rp 6.887.010,61
4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak (PP/PKB, LKS Bipartit, Struktur Skala Upah, dan terdaftar peserta BPJS Ketenagakerjaan).	28219717788,46%	3,82 %	68%	84 %
5	Persentase Tenaga kerja yang ditempatkan (dalam dan luar negeri) melalui mekanisme layanan Antar Kerja dalam wilayah kabupaten / kota	60,98%	93,79%	65%	61%



2.3.2. Capaian Dinas Tenaga Kerja dalam mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB/SDGs) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin mendukung Kabupaten Tapin dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB/SDGs) merupakan agenda pembangunan global baru untuk periode 2016 - 2030 yang meneruskan seluruh Tujuan Pembangunan Milenium (MDGs) termasuk pencapaian tujuan-tujuan yang tidak tercapai, terutama untuk menjangkau kelompok masyarakat yang sangat rentan. SDGs jauh lebih luas daripada MDGs yang meneruskan prioritas-prioritas pembangunan meliputi penanggulangan kemiskinan, kesehatan, pendidikan, ketahanan pangan, dan gizi, serta tujuan-tujuan yang lebih luas dari ekonomi, sosial dan lingkungan. SDGs menjanjikan masyarakat yang lebih damai dan inklusif. Mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan, ditetapkan sarana pelaksanaan (*Means of Implementation*).

Berikut di bawah ini Tabel pencapaian Dinas Tenaga Kerja dalam mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TBP/SDGs) :

**Tabel 2.4.1
Capaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Pilar Ekonomi
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2021**

Program/Indikator	Satuan	Target Tahun 2021	Realisasi 2021	Status Pencapaian	Instansi Pelaksana
Tujuan SDGs 8: Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua					
Indikator SDGs: 8.1.1.(a) PDB per kapita.					
Indikator SDGs: 8.3.1.(a) Persentase tenaga kerja formal.					
Indikator Program: Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan klaster kompetensi					
Program : PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA					
Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Orang	96	96	Tercapai	Dinas Tenaga Kerja
Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta	Lembaga	15	15	Tercapai	Dinas Tenaga Kerja



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Program/Indikator	Satuan	Target Tahun 2021	Realisasi 2021	Status Pencapaian	Instansi Pelaksana
Tujuan SDGs 8: Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua					
Indikator SDGs: 8.6.1* Persentase usia muda (15-24 tahun) yang sedang tidak sekolah, bekerja atau mengikuti pelatihan (NEET).					
Indikator Program: Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan kluster kompetensi					
Program : PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA					
Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Orang	96	96	Tercapai	Dinas Tenaga Kerja
Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta	Lembaga	15	15	Tercapai	Dinas Tenaga Kerja
Program/Indikator	Satuan	Target Tahun 2021	Realisasi 2021	Status Pencapaian	Instansi Pelaksana
Tujuan SDGs 10: Mengurangi Kesenjangan Intra- dan Antarnegara					
Indikator SDGs: 10.1.1* Koefisien Gini.					
Indikator Program: Persentase Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)					
PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA					
Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten/ Kota	Orang	105	105	Tercapai	Dinas Tenaga Kerja
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Orang	1300	1233	Tidak Tercapai	Dinas Tenaga Kerja
Perlindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Orang	167	162	Tidak Tercapai	Dinas Tenaga Kerja



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

**Tabel 2.3.6
Realisasi dan Pendanaan dari Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin
Tahun 2018-2023**

NO	Indikator Kinerja	Anggaran						Realisasi						Persentase(%)					
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Belanja pegawai	2.279.457.531	2.036.620.685	2.447.271.766	2.621.842.556	3.192.108.915	0	1.894.996.451	1.798.937.642	2.171.955.552	2.615.940.552	3.112.025.358	0	83,13	88,33	88,75	99,77	97,62	0%
2	Belanja barang dan jasa	733.202.187	631.317.500	1.396.595.175	241.519.300	4.113.912.640	0	691.471.032	607.031.54	1.312.436.07	2.109.118.2	3.850.301.658	0	94,31	90,19	93,97	94,09	93,59	0%
3	Belanja modal	59.000.000	11.000.000	468.500.000	287.239.000	378.977.450	0	59.000.000	1 10.200.00	467.252.00	284.352.100	342.533.900	0	100	92,73	99,73	98,99	90,38	0%

Sumber data: Laporan Keuangan Akhir Tahun 2018-2023



RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN TAHUN 2024-2026

Dari tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan serta tabel Anggaran dan Realisasi Pendanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin selama tahun 2018-2022 dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin secara umum sudah cukup memuaskan. Penyerapan anggaran juga dapat dikatakan baik karena hampir semua realisasi anggaran lebih dari 90% dan tidak ada yang melebihi anggarannya. Hal ini mengindikasikan bahwa program dan kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan pendanaan pelayanan Dinas Tenaga Kerja antara lain:

1. Penanganan masalah perluasan kesempatan kerja, dengan melakukan sosialisasi dan pelatihan dan melaksanakan pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) tenaga kerja ke luar negeri.
2. Penanganan masalah penempatan tenaga kerja dan Kesempatan Kerja, melalui sub kegiatan :
 - Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
 - Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja
 - Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja
 - Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
 - Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di daerah Kabupaten/kota
 - Peningkatan pelindungan dan kompetensi Calon Pekerja Migran (PMI) / Pekerja Migran Indonesia (PMI).
 - Penyediaan layanan terpadu pada Calon Pekerja Migran (CPMI)
3. Penanganan masalah lembaga hubungan industrial, perselisihan dan syarat kerja dengan melakukan kegiatan Pembinaan perlindungan dan penegakkan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Penanganan masalah norma kerja, kesejahteraan, pekerja dan purna kerja, dengan melakukan kegiatan pembinaan fungsi kelembagaan ketenagakerjaan.
5. Penanganan masalah Kesehatan keselamatan kerja dan Jamsostek, dengan melakukan kegiatan pembinaan perlindungan dan penegakkan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Disamping itu terdapat juga Balai Latihan Kerja (**BLK**) mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai tugas teknis dinas, antara lain :

1. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi
2. Pemeliharaan Rutin/Bekala Sarana dan Prasarana BLK Tapin.



2.4. Tantangan dan Peluang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin

a. Tantangan

1. Masih tingginya tingkat pengangguran yang tidak mempunyai keterampilan.
2. Terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia sehingga memaksa pekerja memilih pekerjaan yang beresiko dengan imbalan yang rendah.
3. Terbatasnya lowongan pekerjaan sehingga proses Bursa Kerja sangat terhambat.
4. Terbatasnya Dana yang tersedia dibidang pelatihan, sehingga kegiatan Pelatihan Kerja sangat terbatas.
5. Ketertinggalan teknologi dan perangkat pelatihan keterampilan dalam menghadapi kemajuan teknologi.
6. Kurangnya Tenaga Instruktur karna sebagian sudah memasuki masa Purna tugas.
7. Banyaknya Pengangguran Terbuka sehingga memerlukan Pelatihan Untuk Terjun Kedunia Kerja.
8. Masih rendahnya Kesejahteraan Pekerja/Buruh,
9. Tidak adanya Mediator Hubungan
10. Masih banyaknya perselisihan buruh dan pengusaha.
11. Belum maksimalnya Peranan Lembaga Ketenagakerjaan secara Bipartit, Tripartit.
12. Masih rendahnya kesadaran bagi pekerja Informal untuk mendaftar sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan.
13. Kurangnya pembinaan atau pengawasan ketenagakerjaan ke perusahaan.
14. Kurangnya SDM yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin.

b. Peluang

1. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Dukungan dana dari Kementerian Ketenagakerjaan RI untuk Pembiayaan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja (APBN)
3. Koordinasi yang baik dengan pihak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.
4. Kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta.



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Berdasarkan tantangan dan peluang pengembangan pelayanan tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin menentukan beberapa pelayanan yang akan diberikan untuk periode 2024-2026 difokuskan pada :

1. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja BLK Tapin (meningkatkan ketrampilan tenaga kerja serta meningkatkan profesionalisme dan produktivitas tenaga kerja).
2. Meningkatkan koordinasi dalam pengumpulan data dan informasi mengenai penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
3. Meningkatkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja lokal, nasional dan internasional.
4. Menjaga keseimbangan kesempatan kerja/pemenuhan tenaga kerja pada lapangan kerja yang tersedia antara penduduk lokal dan penduduk pendatang di Kabupaten Tapin, dalam jangka panjang untuk menghindari terjadinya masalah sosial kemasyarakatan.
5. Meningkatkan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan.
6. Meningkatkan akses/kemudahan peserta pelatihan yang berlokasi yang jauh melalui pelatihan MTU (Mobile Training Unit).
7. Dukungan Kepala Daerah dalam memberikan motivasi dan dorongan bagi seluruh aparatur perangkat daerah dalam menjalankan tugas dan fungsi.

Untuk menghadapi tantangan dan menyelenggaraan pelayanan tersebut, perkiraan besaran kebutuhan pendanaan untuk periode 2024-2026 dapat dilihat dalam tabel perkiraan anggaran belanja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin 2024-2026 di bawah ini.

Tabel 2.4.1
Perkiraan anggaran belanja
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin 2024-2026

Tahun	2024	2025	2026
Anggaran	9.548.272.423,-	20.305.810.435,-	25.997.509.790,-



BAB III

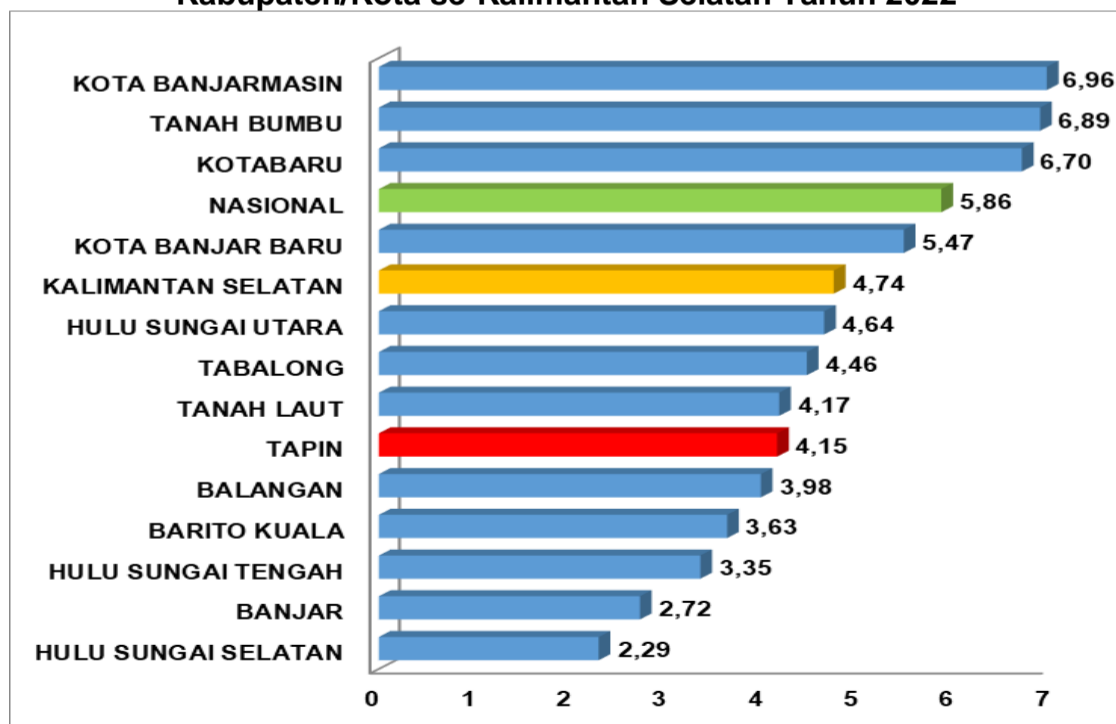
PERMASALAHAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Dari sisi ketenagakerjaan, Pandemi COVID-19 cukup memberikan pengaruh pada peningkatan pengangguran pada Tahun 2022 Tapin memiliki tingkat pengangguran sebesar 4,15 persen, di bawah angka pengangguran provinsi sebesar 4,74 provinsi. Baik angka Tapin maupun Kalimantan Selatan, masih lebih baik dari sisi tingkat pengangguran yang lebih rendah dibandingkan angka Nasional yang mencapai 5,86 persen.

Dari sisi kompetensi tenaga kerja, maka terlihat dari gambar berikut bahwa kualitas tenaga kerja di Kabupaten Tapin masih cukup jauh dari harapan. Hal ini terlihat dari tenaga kerja yang memiliki pendidikan lulus SD atau tidak lulus (termasuk tidak sekolah) mencapai 45,70 persen dan mendominasi tenaga kerja dari segi pendidikan. Kondisi ini tentu saja perlu mendapat perhatian dari stakeholder terkait dalam rangka meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja Tapin sehingga mampu berkompetisi di dunia kerja yang lebih baik. Sedangkan tenaga kerja yang sudah memiliki pendidikan yang cukup yakni lulusan SMA sebanyak 24,08 persen dan lulusan perguruan tinggi sebanyak 10,86 persen.

Grafik 3.1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka
Kabupaten/Kota se-Kalimantan Selatan Tahun 2022

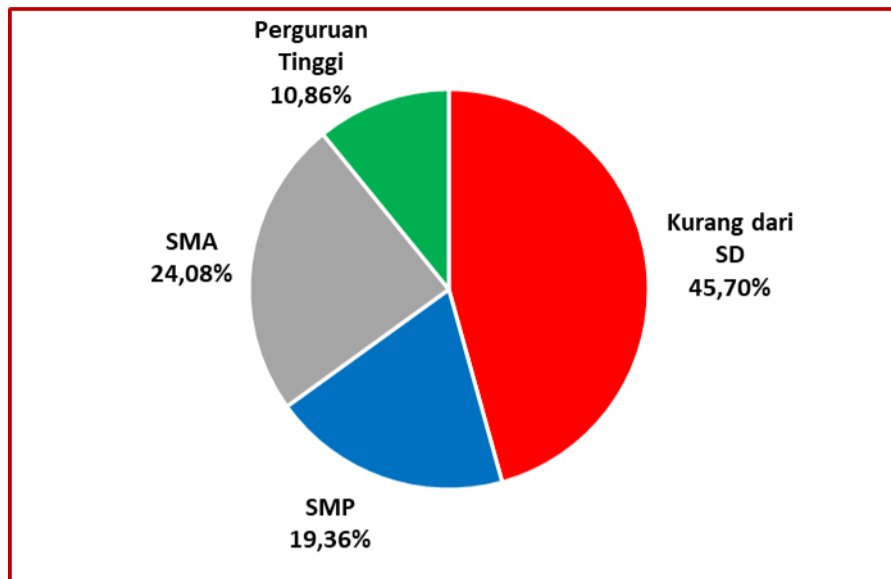


Sumber: BPS, Tahun 2022



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

**Diagram 3.1.2
Kompetensi Tenaga Kerja Menurut Jenjang Pendidikan
Kabupaten Tapin Tahun 2021**



Sumber: BPS, Tahun 2022

Dinamika lingkungan strategis yang terus berkembang baik lokal, regional, nasional dan global sudah seharusnya dapat direspon dengan menempatkan perencanaan sebagai alat manajerial yang berfungsi untuk kontrol dalam mencapai sasaran.

Selain dihadapkan kepada tantangan dan peluang sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, juga memiliki berbagai masalah yang memerlukan penanganan secara optimal, antara lain:

1. Kurangnya sumber daya manusia (kuantitas dan kualitas) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin.
2. Belum adanya mobil operasional perusahaan.
3. Kurangnya tenaga instruktur pada Balai Latihan Kerja.
4. Kurang memadainya Sarana dan prasarana.
5. Rendahnya Tingkat Pendidikan yang terdaftar sebagai pencari kerja Non Skill sehingga perlunya pembinaan bagi Tenaga Kerja.
6. Terbatasnya peralatan yang canggih sesuai dengan teknologi yang maju untuk pelatihan yang ada di BLK Kabupaten Tapin.
7. Agar pelaksanaan Uji Kompetensi bisa dilaksanakan.
8. Masih banyaknya permasalahan antara pekerja dengan perusahaan.
9. Minimnya kesempatan kerja bagi seluruh masyarakat melalui sektor formal maupun informal.
10. Semakin meningkatnya pengangguran yang tidak mempunyai ketrampilan.



RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN TAHUN 2024-2026

11. Terbatasnya informasi dan data yang valid dan akurat perusahaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
12. Belum terbentuknya perlindungan dan pemberdayaan Ketenagakerjaan seperti pembentukan Asosiasi Pengusaha, Pekerja, Tripartit.
13. Masih ada perusahaan yang belum mengikuti program Jamsostek.

Permasalahan utama ketenagakerjaan yang masih dihadapi Kalsel adalah pengangguran, yang antara lain disebabkan

1. Tidak imbangnya pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja,
2. Terbatasnya kesempatan kerja yang dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi,
3. Masih rendahnya kualitas angkatan kerja,
4. Kesenjangan persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja yang sesuai,
5. Motivasi dan jiwa kewirausahaan untuk menciptakan lapangan kerja baru masih rendah.
6. Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan mengakibatkan rendahnya daya saing dan kekuatan tawar di pasar kerja.

3.2 Penentuan Isu-Isu Strategis

3.2.1 Isu Strategis Nasional

Isu-isu strategis nasional merupakan isu-isu yang memiliki potensi untuk menghambat pembangunan nasional sehingga perlu adanya antisipasi khusus dalam menghadapinya. Masih adanya isu-isu strategis nasional yang belum terselesaikan menjadi catatan tersendiri bagi pemerintah untuk berusaha lebih keras dalam menyelesaikannya. Namun yang menjadi persoalan adalah ketika isu strategis nasional belum terselesaikan dan muncul isu strategis baru yang tentu saja perlu adanya *treatment* khusus dalam mengantisipasinya.

Selain memerhatikan isu skala internasional, hal-hal lain yang menjadi pertimbangan perumusan isu-isu strategis adalah isu/kebijakan nasional, antara lain: Implementasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 dan Pandemi *Corona Virus Desease* 2019 (COVID-19).



3.2.2. Isu Strategis Kabupaten Tapin

Perumusan isu strategis Kabupaten Tapin dalam perencanaan pembangunan daerah periode pembangunan 2024-2026, dapat diselaraskan dengan arah kebijakan tahap IV RPJPD Tapin yang telah diinventarisasi permasalahan pembangunannya. Berkaitan dengan hal tersebut, berdasarkan hasil analisis terhadap permasalahan pembangunan dan tantangan pembangunan sebagaimana dijabarkan pada isu internasional, isu nasional, isu regional, maupun telaahan dokumen perencanaan Kabupaten Tapin, maka dapat diindikasikan bahwa isu strategis pada pembangunan jangka menengah Kabupaten Tapin periode pembangunan 2024-2026 dijabarkan sebagai berikut.

Masih belum optimalnya pencapaian pembangunan kualitas SDM di Tapin sangat terlihat dari nilai Indeks Pembangunan Manusia maupun komponen penyusunnya. Kondisi ini mengharuskan pemerintah daerah lebih concern dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat khususnya dalam hal pendidikan dan kesehatan. Kondisi ini menjadi wajib mengingat kemajuan suatu daerah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Di samping faktor-faktor lain seperti sumber daya alam, infrastruktur dan sosial budaya serta modal dan kestabilan politik. Sebagai subyek sekaligus obyek pelaksana pembangunan, sumber daya manusia memiliki peran untuk mengelola komponen pembangunan dan mendayagunakan seluruh potensi dalam pencapaian tujuan pembangunan. Oleh karena itu, perwujudan sumber daya manusia di suatu daerah yang berkualitas tinggi akan berpengaruh positif pada pengelolaan semua sumber daya alam yang ada sehingga memiliki hasil maksimal dan mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat.

Perumusan isu strategis dilakukan dengan mempertimbangkan peluang dan tantangan yang terkait dengan dinamika lingkungan strategis, serta memperhatikan permasalahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Isu-isu strategis menjadi salah satu dasar dalam menentukan tujuan, sasaran, program dan kegiatan prioritas selama lima tahun ke depan. Isu strategis tersebut merupakan wujud dari antisipasi terhadap perubahan strategis lingkungan global yang kita hadapi bersama.



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Berdasarkan uraian diatas, maka terdapat beberapa isu strategis yang harus diperhatikan untuk pembangunan 3 (tiga) tahun kedepan, yaitu :

1. Peningkatan paket pelatihan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan lapangan kerja.
2. Penambahan SDM tenaga teknis dan tenaga administrasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin (kuantitas dan kualitas).
3. Penambahan Sarana dan Prasarana yang mendukung pelayanan administrasi dan pelatihan.
4. Meningkatkan pembinaan Hubungan Industrial antara pekerja dan pengusaha.
5. Peningkatan penyediaan data dan informasi yang akurat dan mutakhir mengenai ketenagakerjaan.



BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran

Tujuan merupakan kondisi yang ingin diwujudkan pada 3 (tiga) tahun mendatang, dimana tujuan tersebut selaras Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tapin 2024-2026. Perumusan tujuan menggambarkan hasil serta manfaat yang akan diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun, 2024 sampai dengan tahun 2026. Berdasarkan hasil analisis dengan mempertimbangkan permasalahan, isu strategis dan tinjauan faktor eksternal, maka tujuan pembangunan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dirumuskan sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah
2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah
3. Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah

Sasaran organisasi adalah bagian yang integral dalam proses perencanaan strategis organisasi, sehingga harus disusun secara konsisten. Fokus utama penentuan sasaran adalah tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja yang diinginkan. Sasaran merupakan hasil yang akan dicapai dalam rumusan yang spesifik, terukur, dalam kurun waktu tertentu secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan.

Sasaran perencanaan jangka menengah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin 2024-2026, sebagai berikut :

1. Menurunnya Pengangguran Terbuka
2. Mewujudkan Tata kerja kelola Pemerintah yang baik



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

4.2 Cascading Kinerja Dinas Tenaga Kerja

Adapun Tujuan dan sasaran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin beserta indicator kerjanya dapat dilihat pada table 4.2.1 dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.2.1
Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Rencana Strategis
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026**

TUJUAN / SASARAN DAERAH / SKPD	INDIKATOR TUJUAN / SASARAN DAERAH / SKPD	SATUAN	KONDISI AWAL		TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN		
			2021	2022	2024	2025	2026
2	3	4	5	6	7	8	9
Menurunnya Pengangguran Terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka	Persen %	4,96	4,15	3,95	3,85	3,75
Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah	Tingkat Partiasipasi Angkatan Kerja	Persen %	70,31	70,31	70,20	70,25	70,30
Meningkatnya Pencari Kerja yang Ditempatkan	Pencari Kerja yang ditempatkan	Persen (%)	70	70	30	31	32
Meningkatnya Pencari Kerja yang berkualitas	Persentase pencari kerja yang bersertifikat	Persen (%)	85	87	90	91	92
Meningkatnya Informasi Perluasan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang memanfaatkan informasi Pasar Kerja	Persen (%)	80	80	80	82	84
Meningkatnya pencari kerja lokal yang mendapatkan pelatihan	Persentase pencari kerja lokal yang mendapatkan pelatihan	Persen (%)	-	-	69	70	72
Terlaksananya program magang diperusahaan	Persentase pencari kerja terlatih yang mengikuti program magang diperusahaan	Persen (%)	100	100	100	100	100
Meningkatnya Tenaga instruktur yang berkompeten	Persentase Tenaga instruktur yang bersertifikat kompetensi	Persen (%)	-	-	83	84	85
Meningkatnya sarana prasarana pelatihan sesuai standar	Persentase sarana prasarana pelatihan yang sesuai standar	Persen (%)	-	-	70	72	74



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Meningkatnya pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta	Persentase lembaga pelatihan kerja swasta yang terakreditasi	Persen (%)	9	9	9	9	9
Meningkatnya kelompok Masyarakat yang mendapatkan bantuan dan pelatihan ternak dan dumptruck dan security.	Persentase kelompok Masyarakat yang mendapatkan bantuan dan pelatihan ternak dan dumptruck dan security.	Persen (%)	100	100	100	100	100
Terlaksananya sosialisasi informasi pasar kerja ke sekolah	Persentase peserta sosialisasi tingkat sekolah tingkat SMA sederajat yang memahami informasi pasar kerja	Persen (%)	100	100	100	100	100
Terlaksananya sosialisasi informasi pasar kerja ke calon pekerja migran	Persentase calon pekerja migran yang memahami informasi pasar kerja	Persen (%)	80	80	80	85	90
Meningkatnya Sosialisasi Pelayanan Antar Kerja bagi Pemberi Kerja.	Persentase Pemberi Kerja yang mendapatkan Sosialisasi Pelayanan Antar Kerja	Persen (%)	100	100	100	100	100
Terlaksananya pameran bursa kerja (jobfair)	Persentase perusahaan yang mengikuti pameran bursa kerja (jobfair)	Persen (%)	-	-	10	12	14
Tersedianya portal bursa kerja	Persentase perusahaan yang memberikan informasi lowongan kerja pada portal bursa kerja	Persen (%)	-	-	10	12	14
Meningkatnya Penerapan Tata kelola kerja yang layak	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Persen (%)	83	85	87	88	89
Meningkatnya pembentukan dan pembinaan lembaga kerjasama bipartit	Persentase perusahaan yang membentuk lembaga bipartit	Persen (%)	-	-	12	14	16
Meningkatnya perusahaan yang membuat Peraturan Perusahaan(PP)/Perjanjian Kerja Bersama(PKB)	Persentase perusahaan yang membuat Peraturan Perusahaan PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Persen (%)	83	85	86	88	89
Meningkatnya perusahaan yang mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mendaftarkan karyawan ke BPJS Ketenagakerjaan	Persen (%)	90	90	95	97	100



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Meningkatnya perusahaan yang membentuk struktur skala upah	Persentase perusahaan yang membentuk struktur skala upah	Persen (%)	-	-	37	40	42
Meningkatnya kualitas hubungan industrial	Persentase penyelesaian perselisihan kasus hubungan industrial	Persen (%)	85	88	90	92	94
Terlaksananya sosialisasi lembaga kerjasama bipartit di perusahaan	Persentase perusahaan yang memahami peraturan lembaga kerjasama bipartit	Persen (%)					
Terlaksananya monitoring dan evaluasi lembaga kerjasama bipartit	Persentase hasil monitoring dan evaluasi lembaga kerjasama bipartit yang ditindaklanjuti	Persen (%)					
Terlaksananya sosialisasi Peraturan Perusahaan(PP)/Perjanjian Kerja Bersama(PKB)	Persentase perusahaan yang memahami Peraturan Perusahaan(PP)/Perjanjian Kerja Bersama(PKB)	Persen (%)					
Terlaksananya monitoring dan evaluasi Peraturan Perusahaan(PP)/Perjanjian Kerja Bersama(PKB)	Persentase hasil monitoring dan evaluasi Peraturan Perusahaan(PP)/Perjanjian Kerja Bersama(PKB) yang ditindaklanjuti	Persen (%)					
Terlaksananya sosialisasi BPJS Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang memahami Peraturan BPJS Ketenagakerjaan	Persen (%)					
Terlaksananya monitoring dan evaluasi BPJS Ketenagakerjaan	Persentase hasil monitoring dan evaluasi BPJS Ketenagakerjaan yang ditindaklanjuti	Persen (%)					
Terlaksananya sosialisasi struktur skala upah	Persentase perusahaan yang memahami peraturan struktur skala upah	Persen (%)					
Terlaksananya monitoring dan evaluasi struktur skala upah	Persentase hasil monitoring dan evaluasi struktur skala upah yang ditindaklanjuti	Persen (%)					
Terlaksananya koordinasi	Persentase hasil						



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

dewan pengupahan	koordinasi dewan pengupahan yang ditindaklanjuti	Persen (%)					
Terlaksananya mediasi perselisihan kasus hubungan industrial	Persentase hasil mediasi kasus hubungan industrial yang ditindaklanjuti	Persen (%)					
Terlaksananya koordinasi penyelesaian perselisihan kasus hubungan industrial	Persentase hasil koordinasi penyelesaian perselisihan kasus hubungan industrial yang ditindaklanjuti	Persen (%)					
Tujuan Mewujudkan Tata kerja kelola Pemerintah yang baik	Indeks Reformasi Birokrasi	Angka	53,94	55,00	58,18	59,59	61,00
Sasaran Meningkatnya akuntabilitas kinerja Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP	Angka	68,93	70,72	71,61	72,50	72,50
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Angka	76,25	72	75	77	79
Meningkatnya capaian LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)	Nilai Komponen AKIP Perencanaan Kinerja Pengukuran Kinerja Pelaporan Kinerja Evaluasi Internal	Angka	76,25	72	75	77	79
	- Perencanaan Kinerja	Angka	24,60	22,14	23,14	23,14	24,14
	- Pengukuran Kinerja	Angka	21,60	20,36	21,36	21,36	22,36
	- Pelaporan Kinerja	Angka	10,80	14	14	15	16
	- Evaluasi Internal	Angka	19,25	15,50	16,50	17,50	17,50
Meningkatnya kinerja tindak lanjut dari hasil temuan pemeriksaan	Persentase hasil temuan pemeriksaan yang ditindaklanjuti	Persen %	100	100	100	100	100
Meningkatnya kualitas perencanaan kinerja Perangkat Daerah	Persentase tindaklanjut perencanaan kinerja atas rekomendasi dari mitra kerja Bappelitbang	Persen %	-	-	85	90	95
Meningkatnya kualitas Pelaporan kinerja Perangkat Daerah	Persentase rekomendasi LHE AKIP yang ditindaklanjuti	Persen (%)	-	-	85	90	95
	Persentase laporan hasil monitoring dan evaluasi perencanaan kinerja yang ditindaklanjuti	Persen (%)	-	-	85	90	95



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Meningkatnya Kualitas Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Surat Pertanggungjawaban yang sesuai dengan standar penatausahaan Keuangan	Persen %	-	-	90	95	100
	Persentase laporan keuangan yang disampaikan tepat waktu dan sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP)	Persen %	-	-	100	100	100
Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Indeks Profesionalisme ASN (IP-ASN) Perangkat Daerah	Angka	-	58,9	65	67	70
Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase ASN dengan capaian kinerja >90%	Persen %	-	-	95	100	100
Meningkatnya Pelayanan Sekretariat	Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat	Persen %	100	100	100	100	100
Meningkatnya ASN yang berkualitas	Persentase kelulusan ASN Perangkat Daerah yang mengikuti Peningkatan kapasitas	Persen %	-	19,2	30	38	57
Meningkatnya kualitas Barang Milik Daerah (BMD)	Persentase Barang Milik Daerah (BMD) dalam kondisi baik	Persen %	95	99	99	100	100
Meningkatnya tata kelola administrasi kepegawaian	Persentase ASN Perangkat Daerah yang mendapatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan baik	Persen %	100	100	100	100	100

Penyusunan Indikator Kinerja Utama Kabupaten Tapin periode 2024-2026 disertai dengan definisi operasional yang berfungsi sebagai alat ukur dan sumber penghitungan indikator sehingga dalam proses evaluasi nantinya *stakeholder* dapat bersama-sama melakukan validasi, dapat dilihat dari table 4.2.2 di bawah ini :



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Tabel 4.2.2

**Definisi Operasional dari Indikator Kinerja Utama Renstra
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024 -2026**

Tujuan / Sasaran OPD	Indikator Tujuan / Sasaran OPD	Defenisi Operasional
Menurunnya Pengangguran Terbuka	Tingkat Pengangguran Terbuka	$\frac{\text{Jumlah Penduduk Miskin}}{\text{Jumlah Penduduk}} \times 100\%$
Meningkatnya Kualitas Ketenagakerjaan Daerah	Tingkat Partiasipasi Angkatan Kerja	$\frac{\text{PDRB adh Berlaku}}{\text{Jumlah Penduduk}} \times 100\%$
Meningkatnya Pencari Kerja yang Ditempatkan	Pencari Kerja yang ditempatkan	$\frac{\text{PDRB} \times 100\%}{\text{Jumlah Penduduk}}$
Meningkatnya Pencari Kerja yang berkualitas	Persentase pencari kerja yang bersertifikat	$\frac{\text{Jumlah Perusahaan yang menerapkan UMR} \times 100\%}{\text{Jumlah Perusahaan yang terdaftar}}$
Meningkatnya Informasi Perluasan Tenaga Kerja	Persentase Pencari Kerja yang memanfaatkan informasi Pasar Kerja	$\frac{\text{Jumlah Perselisihan Kasus Industrial Tahun (n)} - \text{Jumlah Perselisihan Kasus Industrial tahun (n-1)}}{\text{Jumlah Kasus Hubungan Perselisihan Industrial thn (n-1)}} \times 100\%$
Meningkatnya pencari kerja lokal yang mendapatkan pelatihan	Persentase pencari kerja lokal yang mendapatkan pelatihan	$\frac{\text{Jumlah Kasus yang diselesaikan} \times 100\%}{\text{Jumlah Kasus}}$
Terlaksananya program magang diperusahaan	Persentase pencari kerja terlatih yang mengikuti program magang diperusahaan	$\frac{\text{Jumlah Perusahaan yang menerapkan Tata Kerja Kelola yang layak} \times 100\%}{\text{jumlah perusahaan}}$
Meningkatnya Tenaga instruktur yang berkompeten	Persentase Tenaga instruktur yang bersertifikat kompetensi	$\frac{\text{Jumlah Penduduk Angkatan Kerja menganggur} \times 100\%}{\text{Jumlah Penduduk Angkatan Kerja}}$
Meningkatnya sarana prasarana pelatihan sesuai standar	Persentase sarana prasarana pelatihan yang sesuai standar	$\frac{\text{Jumlah Penduduk bekerja} \times 100\%}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja}}$
Meningkatnya pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta	Persentase lembaga pelatihan kerja swasta yang terakreditasi	$\frac{\text{Jumlah Pencari Kerja} \times 100\%}{\text{Jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan}}$
Meningkatnya kelompok Masyarakat yang mendapatkan bantuan dan pelatihan ternak dan dumptruck dan security.	Persentase kelompok Masyarakat yang mendapatkan bantuan dan pelatihan ternak dan dumptruck dan security.	Pertumbuhan ekonomi dikurangi (pertumbuhan modal) + pertumbuhan tenaga kerja
Terlaksananya sosialisasi informasi pasar kerja ke sekolah	Persentase peserta sosialisasi tingkat sekolah tingkat SMA sederajat yang memahami informasi pasar kerja	$\frac{\text{Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina} \times 100\%}{\text{Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta}}$



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Terlaksananya sosialisasi informasi pasar kerja ke calon pekerja migran	Persentase calon pekerja migran yang memahami informasi pasar kerja	$\frac{\text{Jumlah Pencari Kerja terdaftar Tahun (n) dikurang Jumlah Pencari Kerja terdaftar Tahun (n-1)}}{\text{Jumlah Pencari Kerja terdaftar Tahun (n-1)}} \times 100\%$
Meningkatnya Sosialisasi Pelayanan Antar Kerja bagi Pemberi Kerja.	Persentase Pemberi Kerja yang mendapatkan Sosialisasi Pelayanan Antar Kerja	$\frac{\text{Jumlah Pencari Kerja yang mengikuti bursa Pasar Kerja}}{\text{Pencari Kerja yang mendapatkan Informasi Pasar Kerja}} \times 100\%$
Terlaksananya pameran bursa kerja (jobfair)	Persentase perusahaan yang mengikuti pameran bursa kerja (jobfair)	$\frac{\text{Jumlah Tenaga Kerja yang dilatih Yang mendapat bersertifikat}}{\text{Jumlah tenaga kerja yang dilatih}} \times 100\%$
Tersedianya portal bursa kerja	Persentase perusahaan yang memberikan informasi lowongan kerja pada portal bursa kerja	Nilai Reformasi Birokrasi Daerah
Meningkatnya Penerapan Tata kelola kerja yang layak	Persentase perusahaan yang menerapkan tata kelola kerja yang layak	Nilai SAKIP Daerah
Meningkatnya pembentukan dan pembinaan lembaga kerjasama bipartit	Persentase perusahaan yang membentuk lembaga bipartit	Nilai SAKIP Perangkat Daerah
Meningkatnya perusahaan yang membuat Peraturan Perusahaan(PP)/Perjanjian Kerja Bersama(PKB)	Persentase perusahaan yang membuat Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Nilai AKIP Perangkat Daerah
Meningkatnya perusahaan yang mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan	Persentase perusahaan yang mendaftarkan karyawan ke BPJS Ketenagakerjaan	$\frac{\text{Capaian Kinerja Kegiatan}}{\text{Jumlah Kegiatan}} \times 100\%$ (untuk kegiatan di sekretariat)
Meningkatnya perusahaan yang membentuk struktur skala upah	Persentase perusahaan yang membentuk struktur skala upah	$\frac{\text{Rata-rata Persentase Realisasi Kinerja}}{\text{Rata Persentase Realisasi Keuangan}} \times 100\%$
Meningkatnya kualitas hubungan industrial	Persentase penyelesaian perselisihan kasus hubungan industrial	$\frac{\text{Jumlah ASN yang berkinerja >90\%}}{\text{jumlah seluruh ASN}} \times 100\%$ (Data dari monev PK)
Terlaksananya sosialisasi lembaga kerjasama bipartit di perusahaan	Persentase perusahaan yang memahami peraturan lembaga kerjasama bipartit	Jumlah usulan program, kegiatan, sub kegiatan tahun n+1 yang diakomodir dalam dokumen perencanaan x 100% total program, kegiatan, sub kegiatan tahun n+1 yang diusulkan
Terlaksananya sosialisasi Peraturan Perusahaan(PP)/Perjanjian	Persentase hasil monitoring dan evaluasi lembaga kerjasama bipartit yang ditindaklanjuti	Jumlah rekomendasi perencanaan dan pelaporan yang ditindaklanjuti x 100% total rekomendasi perencanaan dan pelaporan dari mitra kerja di Bappelitbang



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Kerja Bersama(PKB)	Persentase perusahaan yang memahami Peraturan Perusahaan(PP)/Perjanjian Kerja Bersama(PKB)	Jumlah laporan monitoring dan evaluasi kinerja yang tepat waktu x 100% total laporan monitoring dan evaluasi kinerja
Terlaksananya monitoring dan evaluasi Peraturan Perusahaan(PP)/Perjanjian Kerja Bersama(PKB)	Persentase hasil monitoring dan evaluasi Peraturan Perusahaan(PP)/Perjanjian Kerja Bersama(PKB) yang ditindaklanjuti	Jumlah surat pertanggungjawaban yang sesuai standar penatausahaan keuangan x 100% jumlah total surat pertanggungjawaban yang diajukan kali
	Persentase perusahaan yang memahami Peraturan BPJS Ketenagakerjaan	Jumlah rekomendasi perencanaan dan pelaporan yang ditindaklanjuti x 100 % total rekomendasi perencanaan dan pelaporan dari mitra kerja di Bappelitbang
Terlaksananya monitoring dan evaluasi BPJS Ketenagakerjaan	Persentase hasil monitoring dan evaluasi BPJS Ketenagakerjaan yang ditindaklanjuti	Jumlah laporan monitoring dan evaluasi kinerja yang tepat waktu x 100 % total laporan monitoring dan evaluasi kinerja kali 10%
Terlaksananya sosialisasi struktur skala upah	Persentase perusahaan yang memahami peraturan struktur skala upah	Jumlah ASN yang mengikuti peningkatan kapasitas ASN x 100% total ASN
Terlaksananya monitoring dan evaluasi struktur skala upah	Persentase hasil monitoring dan evaluasi struktur skala upah yang ditindaklanjuti	Survei kepuasan pelayanan pegawai sekretariat
Terlaksananya koordinasi dewan pengupahan	Persentase hasil koordinasi dewan pengupahan yang ditindaklanjuti	Jumlah Barang Milik Daerah dalam kondisi baik x 100% total Barang Milik Daerah dikali
Terlaksananya mediasi perselisihan kasus hubungan industrial	Persentase hasil mediasi kasus hubungan industrial yang ditindaklanjuti	
Terlaksananya koordinasi penyelesaian perselisihan kasus hubungan industrial	Persentase hasil koordinasi penyelesaian perselisihan kasus hubungan industrial yang ditindaklanjuti	
Tujuan Mewujudkan Tata kerja kelola Pemerintah yang baik	Indeks Reformasi Birokrasi	
Sasaran Meningkatnya akuntabilitas kinerja Pemerintahan Daerah	Nilai SAKIP	
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Meningkatnya capaian LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)	Nilai Komponen AKIP Perencanaan Kinerja Pengukuran Kinerja Pelaporan Kinerja Evaluasi Internal - Perencanaan Kinerja - Pengukuran Kinerja - Pelaporan Kinerja - Evaluasi Internal	
Meningkatnya kinerja tindak lanjut dari hasil temuan pemeriksaan	Persentase hasil temuan pemeriksaan yang ditindaklanjuti	
Meningkatnya kualitas perencanaan kinerja Perangkat Daerah	Persentase tindaklanjut perencanaan kinerja atas rekomendasi dari mitra kerja Bappelitbang	
Meningkatnya kualitas Pelaporan kinerja Perangkat Daerah	Persentase rekomendasi LHE AKIP yang ditindak lanjuti	
	Persentase laporan hasil monitoring dan evaluasi perencanaan kinerja yang ditindaklanjuti	
Meningkatnya Kualitas Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Surat Pertanggungjawaban yang sesuai dengan standar penatausahaan Keuangan	
	Persentase laporan keuangan yang disampaikan tepat waktu dan sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP)	
Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Indeks Profesionalisme ASN (IP-ASN) Perangkat Daerah	
Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase ASN dengan capaian kinerja >90%	
Meningkatnya Pelayanan Sekretariat	Indeks Kepuasan Pelayanan Sekretariat	
Meningkatnya ASN yang berkualitas	Persentase kelulusan ASN Perangkat Daerah yang mengikuti Peningkatan kapasitas	



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Meningkatnya kualitas Barang Milik Daerah (BMD)	Persentase Barang Milik Daerah (BMD) dalam kondisi baik	
Meningkatnya tata kelola administrasi kepegawaian	Persentase ASN Perangkat Daerah yang mendapatkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan baik	



**BAB V
STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Strategi dan kebijakan merupakan rumusan perencanaan yang komprehensif tentang bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin mencapai tujuan dan sasaran strategisnya dan mendukung pencapaian Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tapin 2024-2026 dengan efektif dan efisien. Pendekatan yang komprehensif dalam merencanakan strategi akan mengoptimalkan kinerja pemerintah baik dalam melakukan transformasi, reformasi, maupun perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, serta pemanfaatan teknologi informasi.

Strategi dan kebijakan jangka menengah menunjukkan bagaimana cara perangkat daerah mencapai tujuan, sasaran jangka menengah yang menjadi tugas dan fungsi dari perangkat daerah. Strategi dan kebijakan dalam Renstra Dinas Tenaga Kerja Tahun 2024- 2026 dan selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan bagi setiap program prioritas pada RPD 2024-2026.

Strategi digambarkan dalam pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian kebijakan. Kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 3 (tiga) tahun. Rumusan kebijakan merasionalkan pilihan strategi agar memiliki fokus dan sesuai dengan pengaturan pelaksanaannya.

Untuk strategi dan arah kebijakan Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Tabel 5.1

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN JANGKA MENENGAH DINAS TENAGA KERJA

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Capaian LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah)	1 Nilai Komponen AKIP	1 Pemenuhan kebutuhan administrasi, sarana prasarana perkantoran	1 Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana perkantoran
			2 Meningkatkan efisiensi penggunaan Bahan Habis Pakai administrasi perkantoran
			3 Meningkatkan efektivitas pengelolaan barang milik daerah
		2 Peningkatan kualitas pelaporan kinerja dan keuangan	1 Meningkatkan ketepatan waktu pelaporan kinerja dan keuangan
		3 Peningkatan kualitas dokumen perencanaan perangkat daerah	1 Meningkatkan ketepatan waktu penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Meningkatnya Partisipasi Angkatan Kerja	1	Meningkatnya kesempatan berkualitas masyarakat kerja bagi	1	Peningkatan kualitas pelatihan sesuai standar kompetensi	1	Meningkatkan kegiatan pelatihan yang sesuai standar kompetensi
			2	Peningkatan keterampilan dan keahlian angkatan kerja	1	Meningkatkan keterampilan dan keahlian angkatan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja
			3	Peningkatan perekonomian masyarakat melalui pelatihan kegiatan perluasan kesempatan kerja	1	Meningkatkan panduan pelatihan perluasan kesempatan kerja
			4	Peningkatan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk penempatan PMI (Pekerja Migran Indonesia).	1	Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM (Sumber Daya Manusia) PMI (Pekerja Migran Indonesia).
Meningkatkan Pendapatan Masyarakat	1	Terwujudnya seluruh usaha yang menerapkan pembayaran sesuai UMR (UMP/ UMK)	1	Peningkatan Tata Kerja Kelola yang layak	1	Meningkatkan kegiatan sosialisasi, monitoring dan evaluasi.
			2	Peningkatan kepatuhan perusahaan dalam penerapan pembayaran UMP dan Jamsostek	1	Meningkatkan kegiatan sosialisasi, monitoring dan evaluasi.



BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1 Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Dalam upaya mencapai sasaran dengan menggunakan strategi dan kebijakan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin tahun 2024-2026, maka langkah operasionalnya adalah menuangkan ke dalam bentuk program, kegiatan dan sub kegiatan indikatif dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah. Penyajian program, kegiatan dan sub kegiatan Dinas Tenaga Kerja dengan dilengkapi dengan indikator kinerja, kondisi awal tahun perencanaan, target, pagu indikator dan lokasi selama 3 (tiga) tahun dimulai pada tahun 2024 sampai dengan 2026, serta kondisi di akhir perencanaan dan unit kerja pelaksana masing-masing kegiatan.

Program pembangunan adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang mendapatkan prioritas dalam pendanaan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan daerah. Sedangkan pagu indikatif sebagai wujud kebutuhan pendanaan adalah jumlah dana yang tersedia untuk penyusunan program dan kegiatan sub kegiatan tahunan.

Program-program yang telah disertai kebutuhan pendanaan yang dimuat dalam RPD Kabupaten Tapin tahun 2024-2026, selanjutnya dijadikan acuan bagi perangkat daerah dalam penyusunan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja tahun 2024-2026. Perencanaan program prioritas dalam dokumen RPD Kabupaten Tapin tahun 2024-2026 harus dirumuskan dengan memperhatikan permasalahan serta isu strategis daerah untuk mencapai sasaran pembangunan. Dengan demikian, dapat diterapkan prinsip perencanaan *money follow program*. Keselarasan program pembangunan ini semakin penting sebab akan dijadikan dasar dalam penyusunan dokumen RKPD dan Renja PD disetiap tahunnya.



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Setiap program tersebut selanjutnya diterjemahkan ke dalam kegiatan dan subkegiatan. Kegiatan sub kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang merupakan kontribusi bagi pencapaian target organisasi. Kegiatan dan sub kegiatan merupakan aspek operasional dari suatu rencana strategis yang diarahkan untuk memenuhi sasaran dan sasaran organisasi.

Untuk lebih jelasnya mengenai rincian rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, dan pendanaan indikatif Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada Tabel 6.1 :



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

7.1 Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja

Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja. Indikator kinerja atau indikator keberhasilan untuk setiap jenis pelayanan pada bidang- bidang kewenangan yang diselenggarakan oleh unit organisasi perangkat daerah dalam bentuk standar pelayanan yang ditetapkan oleh masing-masing daerah. Penetapan standar pelayanan merupakan cara untuk menjamin dan meningkatkan akuntabilitas pelayanan pemerintah daerah kepada masyarakat.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung atau diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkatan kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex ante*), tahap pelaksanaan (*on going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex post*)

Pada sektor publik seperti entitas pada pemerintah sistem akuntabilitas kinerja menghadapi masalah berupa sulitnya mengukur kinerja dan menentukan indikator kinerja yang tepat. Penetapan indikator kinerja bertujuan untuk memberi gambaran komitmen setiap perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran rencana jangka menengah perangkat daerah sekaligus dukungan terhadap pencapaian target sasaran pembangunan RPD Kabupaten Tapin 2024-2026. Dalam periode pembangunan 2024- 2026, target indikator kinerja yang ditetapkan akan menjadi tolok ukur pengukuran capaian kinerja setiap tahun. Indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Tapin tahun 2024-2026 adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang dicapai dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD Kabupaten Tapin tahun 2024-2026.



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Indikator kinerja Utama Dinas Tenaga Kerja dengan target sampai dengan Tahun 2024-2026 disajikan pada tabel 7.1:

**Tabel 7.1
Penetapan Target Indikator Kinerja Utama (IKU)
Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026**

No	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Satuan	Kondisi Awal	Tahun Target		
				2024	2025	2026
1	Persentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Persen (%)	70,17	70,20 %	70,25 %	70,30%
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	73	75	77	79
3	Meningkatnya Profesionalisme ASN Perangkat Daerah	Indeks Profesionalisme ASN (IP-ASN) Perangkat Daerah	58	65	67	70

7.2 Indikator Kinerja Kunci (IKK)

Kinerja pembangunan suatu Perangkat Daerah pada dasarnya digambarkan melalui tingkat efisiensi dan efektivitas pencapaian sasaran yang telah direncanakan pada awal pembuatan Rencana Strategis Perangkat Daerah. Oleh karena itu, penetapan indikator kinerja harus ditetapkan secara tepat agar dapat menggambarkan keadaan capaian Kinerja Utama secara riil.

Berdasarkan uraian makna penetapan Indikator Kinerja Utama tersebut, maka untuk dapat mengukur tingkat capaian kinerja pelaksanaan Perangkat Daerah diperlukan penetapan Indikator Kinerja Kunci (*Key Performance Indicator*). Sebagaimana lazimnya sebuah alat ukur kinerja suatu organisasi.



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

maka indikator kinerja program Perangkat daerah ditetapkan dengan memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Terkait dengan upaya pencapaian sasaran OPD;
2. Menggambarkan hasil pencapaian program OPD yang diharapkan;
3. Memfokuskan pada hal-hal utama, penting, dan merupakan prioritas program pembangunan OPD; dan
4. Terkait dengan pertanggungjawaban pelaksanaan Sasaran OPD.

Indikator Kinerja Kunci (IKK) merupakan indikator yang disusun sesuai dengan urusan penyelenggaraan pemerintah dan kewenangan pemerintahan daerah. Pada umumnya, indikator ini merupakan adalah indikator outcome yang dicapai melalui program sebagai akumulasi dari beberapa kegiatan dalam program tersebut.

Secara rinci, penetapan indikator kinerja kunci merupakan indikator kinerja menurut Permendagri 86 Tahun 2017 yang disempurnakan pada indikator urusan pelayanan umumnya melalui Permendagri 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 13 Tahun 2019 tentang laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Penetapan indikator kinerja kunci daerah beserta targetnya dalam perencanaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin diuraikan dalam tabel 7.2 sebagai berikut:



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

**Tabel 7.2
Penetapan Target Indikator Kinerja Kunci (IKK)
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin
Tahun 2024-2026**

No	IKK Outcome	Satuan	Kondisi Kinerja pada awal periode RPF (2022)	Target			Kondisi Kinerja Periode RPD (2026)
				2024	2025	2026	
Aspek Pelayanan Umum							
Urusan Pemerintahan Wajib Berkaitan Pelayanan Dasar							
1	Persentase yang dilaksanakan yang mengacu pada Rencana Tenaga Kerja	Persen (%)	100	100	100	100	100
2	Persentase tenaga kerja yang ditempatkan	Persen (%)	70,95	71	72	73	73
3	Persentase Tenaga Kerja yang bersertifikat Kompetensi	Persen (%)	86,46	88	89	90	90
4	Persentase Perusahaan yang menerapkan tata kerja Kelola yang layak	Persen (%)	85,34	86	87	88	88
5	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	Rupiah (Rp.)	82.232.402				



BAB VIII

PENUTUP

Penyusunan Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 merupakan upaya untuk melanjutkan berbagai kebijakan bidang urusan perencanaan pembangunan serta kelitbangan sesuai permasalahan dan isu strategis dalam rangka mewujudkan peningkatan kualitas perencanaan pembangunan daerah serta dalam lingkup pelaksanaan penelitian dan pengembangan dalam pembangunan. Keberhasilan implementasi Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin sangat tergantung pada pemahaman, kesadaran, keterlibatan dan upaya sungguh-sungguh segenap unsur dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin.

Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan subkegiatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 dalam menyelenggarakan pembangunan daerah di Kabupaten Tapin. Renstra Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 disusun untuk memberikan arah yang jelas pada pelaksanaan kegiatan sesuai tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin dalam menjalankan berbagai prioritas pembangunan daerah. Selain itu, Renstra ini juga berfungsi sebagai rambu-rambu strategis yang harus dilaksanakan dan dikendalikan kinerjanya tiap tahun melalui Rencana Kerja (Renja) PD dan dipertanggung jawabkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP).

Pencapaian target sasaran yang telah direncanakan dalam renstra diperlukan partisipasi, semangat, komitmen, tanggungjawab dan kerja keras yang tinggi dari seluruh aparatur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin. Kemampuan suatu unit kerja dalam melaksanakan tugas akan dapat diukur dan dinilai dari keberhasilan unit kerja tersebut dalam pencapaian target kinerja yang menjadi tanggungjawabnya.



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Sesuai dengan perkembangan lingkungan internal dan eksternal yang terus mengalami dinamika perubahan maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 tidak bersifat kaku dan senantiasa dinamis menyesuaikan perubahan-perubahan yang terjadi.

Dalam rangka peningkatan kapasitas, kerjasama, dan loyalitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang yang diberikan, maka komitmen dari setiap jajaran di lingkup Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sangat diharapkan.

Dengan demikian, penting bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 untuk mengedepankan aspek perencanaan perangkat daerah beserta fungsi pengendalian dan evaluasi.



**Tabel 6.1.
Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tapin Tahun 2024 – 2026**

Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
				2024		2025		2026		K	Rp	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
2.07.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase efisiensi penggunaan anggaran (Dengan Satuan:Persen)	0	95	6.159.272.423	100	9.687.010.435	100	12.286.765.653	0	34.709.837.468	Sekretaris Disnaker
		Rata-rata capaian kinerja kegiatan sekretariat (Dengan Satuan:Angka)	0	90		95		100		100		Sekretaris Disnaker
		Persentase ASN dengan capaian kinerja >90% (Dengan Satuan:Persen)	0	95		100		100		100		Sekretaris Disnaker
2.07.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase usulan program, kegiatan, sub kegiatan tahun n+1 yang diakomodir dalam dokumen perencanaan (Dengan Satuan:Persen)	0	85	31.000.000	90	37.000.000	95	47.000.000	0	133.620.781	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
		Persentase laporan monitoring dan evaluasi kinerja yang tepat waktu (Dengan Satuan:Persen)	90%	90%		95%		100%		95%		Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
		Persentase tindaklanjut perencanaan dan pelaporan atas rekomendasi dari mitra kerja di Bappelitbang (Dengan Satuan:Persen)	0	85		90		95		95		Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
2.07.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	1 Dokumen	1 Dokumen	10.000.000	1 Dokumen	12.000.000	1 Dokumen	15.000.000	1 Dokumen	43.864.700	Verifikator Keuangan
2.07.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	16 laporan	16 laporan	15.000.000	16 laporan	17.500.000	16 laporan	20.000.000	16 laporan	64.256.081	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
2.07.01.2.01.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	1 Dokumen	1 Dokumen	6.000.000	1 Dokumen	7.500.000	1 Dokumen	12.000.000	1 Dokumen	25.500.000	Verifikator Keuangan
2.07.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Hasil Temuan Pemeriksaan yang Ditindaklanjuti Disnaker (Dengan Satuan:Persen)	0	100	3.303.272.423	100	3.509.010.435	100	3.512.765.653	100	13.519.195.977	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
				2024		2025		2026		K	Rp	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
		Persentase Surat Pertanggungjawaban yang sesuai dengan standar penatausahaan keuangan (Dengan Satuan:Persen)	95%	95%		95%		95%		95%		Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
		Persentase laporan keuangan Disnaker yang disampaikan tepat waktu dan sesuai standar (Dengan Satuan:Persen)	0	90		90		90		90		Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
2.07.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Dengan Satuan:Orang/bulan)	27 Orang/Bulan	31 Orang/Bulan	3.295.272.423	33 Orang/Bulan	3.500.010.435	35 Orang/Bulan	3.500.765.653	35 Orang/Bulan	13.483.950.477	Penata Keuangan
2.07.01.2.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	1 Laporan	1 Laporan	8.000.000	1 Laporan	9.000.000	1 Laporan	12.000.000	1 Laporan	35.245.500	Penata Keuangan
2.07.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Indeks Kepuasan Pegawai terhadap pelayanan sekretariat Disnaker (Dengan Satuan:Persen)	0	4	1.243.000.000	4	2.281.200.000	4	3.498.000.000	4	7.902.165.386	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
2.07.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	8 Paket	12 Paket	240.000.000	14 Paket	500.000.000	16 Paket	750.000.000	16 Paket	1.707.506.261	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	4 Paket	8 Paket	150.000.000	10 Paket	210.000.000	12 Paket	350.000.000	12 Paket	838.690.195	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	4 Paket	8 Paket	23.000.000	10 Paket	32.200.000	12 Paket	48.000.000	12 Paket	121.656.930	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	185 Laporan	335 Laporan	650.000.000	385 Laporan	980.000.000	435 Laporan	1.500.000.000	235 Laporan	3.645.312.000	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.06.08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu (Dengan Satuan:Laporan)	0	6 Laporan	5.000.000	8 Laporan	8.000.000	10 Laporan	15.000.000	10 Laporan	28.000.000	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.06.10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	0	1400	25.000.000	1600	51.000.000	1800	85.000.000	1800	161.000.000	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.06.11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	0	4 Dokumen	150.000.000	6 Dokumen	500.000.000	8 Dokumen	750.000.000	8 Dokumen	1.400.000.000	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Pengadaan Barang Milik Daerah Disnaker dalam Kondisi Baik (Dengan Satuan:Persen)	90%	99%	860.000.000	99%	1.920.000.000	100%	2.850.000.000	100%	5.857.975.000	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
2.07.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	42 Unit	52 Unit	300.000.000	57 Unit	420.000.000	62 Unit	550.000.000	62 Unit	1.497.975.000	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.07.02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	0	2Unit	560.000.000	3 Unit	1.500.000.000	4 Unit	2.300.000.000	4 Unit	4.360.000.000	Pengadministrasi Umum



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
				2024		2025		2026		K	Rp	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
2.07.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Nilai Kepuasan Pegawai Terhadap Pelayanan Sekretariat (Dengan Satuan:Persen)	100%	100%	172.000.000	100%	216.000.000	100%	324.000.000	100%	854.520.400	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
2.07.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, SumberDaya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	36 Laporan	36 Laporan	82.000.000	36 Laporan	116.000.000	36 Laporan	174.000.000	36 Laporan	439.520.400	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan UmumKantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	4 Laporan	8 Laporan	90.000.000	10 Laporan	100.000.000	12 Laporan	150.000.000	12 Laporan	415.000.000	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Disnakerdalam Kondisi Baik (Dengan Satuan:Persen)	90%	90%	470.000.000	90%	1.623.800.000	90%	1.900.000.000	90%	6.107.359.924	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
2.07.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Dengan Satuan:Unit)	4 Unit	6 Unit	53.000.000	7 Unit	100.000.000	8 Unit	150.000.000	8 Unit	347.701.724	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Dengan Satuan:Unit)	40 Unit	50 Unit	17.000.000	55 Unit	23.800.000	60 Unit	50.000.000	60 Unit	104.360.000	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Dengan Satuan:Unit)	5 Unit	5 Unit	400.000.000	5 Unit	1.500.000.000	5 Unit	1.700.000.000	5 Unit	5.655.298.200	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase ASN yang mengikuti Peningkatan kapasitas ASN (Dengan Satuan:Persen)	90%	30	80.000.000	38	100.000.000	57	155.000.000	57	335.000.000	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
2.07.01.2.05.04	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dengan Satuan:Dokumen)	0	2 Dokumen	20.000.000	3 Dokumen	30.000.000	4 Dokumen	50.000.000	4 Dokumen	100.000.000	Pengadministrasi Umum
2.07.01.2.05.09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Dengan Satuan:Orang)	0	4 Orang	60.000.000	6 Orang	70.000.000	8 Orang	105.000.000	8 Orang	235.000.000	Pengadministrasi Umum
2.07.03	PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	Persentase Angkatan Kerja Terlatih yang berkualitas dan berkompentensi (Dengan Satuan:Persen)	90 %	93%	1.308.000.000	94 %	4.081.200.000	95 %	5.021.800.000	95 %	11.569.541.646	Kepala Peningkatan Kualitas, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
2.07.03.2.01	Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Angkatan Kerja Terlatih yang berkualitas (Dengan Satuan:persen)	91 %	93 %	1.250.000.000	94 %	4.000.000.000	95 %	4.900.000.000	95 %	11.293.199.996	Kepala Balai Latihan Kerja
2.07.03.2.01.01	Proses Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja berdasarkan Klaster Kompetensi	Jumlah Tenaga Kerja yang Mendapat Pelatihan Berbasis Kompetensi pada Tahun n (Dengan Satuan:Orang)	208 Orang	480 Orang	750.000.000	512 Orang	2.000.000.000	544 Orang	2.200.000.000	544 Orang	6.093.199.996	Kepala Balai Latihan Kerja



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
				2024		2025		2026		K	Rp	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
2.07.03.2.01.02	Koordinasi Lintas Lembaga dan Kerja Sama dengan Sektor Swasta untuk Penyediaan Instruktur serta Sarana dan Prasarana Lembaga Pelatihan Kerja	Jumlah Kesepakatan/Koordinasi dalam rangka Optimalisasi Kapasitas Instruktur dan Peningkatan Sarana Prasarana Pelatihan Vokasi dan Produktivitas pada Tahun n (Dengan Satuan:Lembaga)	0 Lembaga	2 Lembaga	250.000.000	3 Lembaga	1.000.000.000	4 Lembaga	1.200.000.000	4 Lembaga	2.450.000.000	Kepala Balai Latihan Kerja
2.07.03.2.01.03	Pengadaan Sarana Pelatihan Kerja Kabupaten/Kota	Jumlah Pengadaan dan Pemeliharaan Sarana Pelatihan Kerja (Dengan Satuan:Unit)	0 Unit	15 Unit	250.000.000	20 Unit	1.000.000.000	25 Unit	1.500.000.000	25 Unit	2.750.000.000	Kepala Balai Latihan Kerja
2.07.03.2.02	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Persentase Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dibina (Dengan Satuan:Persen)	100%	100%	18.000.000	100%	25.200.000	100%	37.800.000	100%	96.341.650	Kasi Perluasan Kesempatan Kerja
2.07.03.2.02.01	Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta	Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang Dibina (Dengan Satuan:Lembaga)	12 Lembaga	19 Lembaga	18.000.000	23 Lembaga	25.200.000	26 Lembaga	37.800.000	26 Lembaga	96.341.650	Kasi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
2.07.03.2.03	Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja	Persentase meningkatnya pelayanan perizinan dan pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja (Dengan Satuan:Persen)	13	19	40.000.000	23	56.000.000	26	84.000.000	26	180.000.000	Kasi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
2.07.03.2.03.01	Penyediaan Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi	Jumlah Sumber Daya Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja Secara Terintegrasi (Dengan Satuan:Perizinan)	26 Perizinan	19 Perizinan	40.000.000	23 Perizinan	56.000.000	26 Perizinan	84.000.000	13 Perizinan	180.000.000	Kasi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
2.07.04	PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA	Persentase Tenaga Kerja yang Di tempatkan (Dengan Satuan:Persen)	70,31	70,79%	1.704.000.000	70,95%	5.593.800.000	71,11%	7.340.700.000	71,11%	18.548.853.222	Kepala Peningkatan Kualitas, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
2.07.04.2.01	Pelayanan antar Kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase meningkatnya pelayanan, penyuluhan, bimbingan dan pelatihan bagi tenaga kerja di Daerah Kabupten (Dengan Satuan:Persen)	85 %	90 %	750.000.000	93 %	3.060.200.000	95 %	3.740.300.000	95 %	10.866.863.382	Kasi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
2.07.04.2.01.02	Pelayanan antar Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Ditempatkan Melalui Layanan AKAD dan AKL (Dengan Satuan:Orang)	30 Orang	45 Orang	21.000.000	45 Orang	29.400.000	60 Orang	44.100.000	60 Orang	106.105.700	Kasi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
2.07.04.2.01.03	Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan bagi Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (Dengan Satuan:Orang)	50 Orang	70 Orang	22.000.000	80 Orang	30.800.000	90 Orang	46.200.000	90 Orang	116.555.700	Kasi Perluasan Kesempatan Kerja
2.07.04.2.01.05	Perluasan Kesempatan Kerja	Jumlah Tenaga Kerja yang Diberdayakan Melalui program Perluasan Kesempatan Kerja (Dengan Satuan:Orang)	108 Orang	156 Orang	457.000.000	172 Orang	2.500.000.000	188 Orang	2.900.000.000	188 Orang	9.144.201.982	Kasi Perluasan Kesempatan Kerja
2.07.04.2.01.04	Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas yang Mendapatkan Fasilitas Layanan ULD (Dengan Satuan:Orang)	0 Orang	15 Orang	250.000.000	20 Orang	500.000.000	25 Orang	750.000.000	25 Orang	1.500.000.000	Kasi Perluasan Kesempatan Kerja
2.07.04.2.03	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja	Persentase Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan Informasi Pasar Kerja (Dengan Satuan:Persen)	100	100	430.000.000	100	1.000.000.000	100	1.750.000.000	100	3.287.645.156	Kasi Perluasan Kesempatan Kerja
2.07.04.2.03.02	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online	Jumlah Pencari dan Pemberi Kerja yang Terdaftar dalam Pasar Kerja Melalui Sistem Online (Karir Hub) (Dengan Satuan:Orang)	1456 Orang	1600 Orang	230.000.000	1700 Orang	500.000.000	1800 Orang	1.000.000.000	1800 Orang	1.837.645.156	Kasi Penempatan Tenaga Kerja



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
				2024		2025		2026		K	Rp	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
2.07.04.2.03.03	Job Fair /Bursa Kerja	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pekerjaan Melalui Job Fair /Bursa Kerja (Dengan Satuan:Orang)	0 Orang	75 Orang	200.000.000	80 Orang	500.000.000	100 Orang	750.000.000	100 Orang	1.450.000.000	Kasi Perluasan Kesempatan Kerja
2.07.04.2.04	Pelindungan PMI (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Peningkatan Potensi Penyerapan Tenaga Kerja (Dengan Satuan:Persen)	40%	55%	524.000.000	60%	1.533.600.000	65%	1.850.400.000	70%	4.394.344.684	Kasi Penempatan Tenaga Kerja
2.07.04.2.04.01	Peningkatan Pelindungan dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI)/Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Jumlah CPMI/PMI yang Dilindungi dan Ditingkatkan Kompetensinya (Dengan Satuan:Orang)	46 Orang	60 Orang	500.000.000	65 Orang	1.500.000.000	70 Orang	1.800.000.000	70 Orang	4.266.345.000	Kasi Penempatan Tenaga Kerja
2.07.04.2.04.02	Penyediaan Layanan Terpadu padaCalon Pekerja Migran	Jumlah CPMI yang Terlayani sesuai Prosedur dalam LTSA dan PMI Bermasalah yang Ditangani (Dengan Satuan:Orang)	30 Orang	60 Orang	24.000.000	75 Orang	33.600.000	90 Orang	50.400.000	90 Orang	127.999.684	Kasi Penempatan Tenaga Kerja
2.07.05	PROGRAM HUBUNGAN INDUSTRIAL	Persentase Penurunan Angka Perselisihan Hubungan Industrial antara Pekerja dengan Perusahaan (Dengan Satuan:Persen)	28%	25%	377.000.000	23%	943.800.000	20%	1.348.244.137	20%	3.385.897.545	Kepala Bidang Hubungan Industrial
2.07.05.2.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang Hanya Beroperasi dalam 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perusahaan yang menerapkan Tata Kerja yang layak (Dengan Satuan:Persen)	68,18%	71%	115.000.000	72%	161.000.000	73%	245.044.137	73%	1.068.912.845	Kasi syarat-syarat kerja dan norma kerja
2.07.05.2.01.01	Pengesahan Peraturan Perusahaan bagi Perusahaan	Jumlah Perusahaan yang Melaksanakan Pengesahan Peraturan Perusahaan yang Terkait dengan Hubungan Industrial dan Terdaftar di WLKP Online (Dengan Satuan:Perusahaan)	96 Perusahaan	110 Perusahaan	15.000.000	118 Perusahaan	21.000.000	120 Perusahaan	35.044.137	120 Perusahaan	76.751.105	Kasi syarat-syarat kerja dan norma kerja
2.07.05.2.01.03	Penyelenggaraan Pendataan dan Informasi Sarana Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta Pengupahan	Jumlah Data dan Informasi Sarana HI (PP/PKB, Struktur Skala Upah, dan LKS Bipartit) dan Pekerja yang Terdaftar sebagai Peserta Jamsostek serta Pengupahan (Dengan Satuan:Laporan)	92 Laporan	104 Laporan	100.000.000	108 Laporan	140.000.000	112 Laporan	210.000.000	112 Laporan	992.161.740	Kasi syarat-syarat kerja dan norma kerja
2.07.05.2.02	Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Perselisihan Kasus yang diselesaikan (Dengan Satuan:Persen)	80%	85%	262.000.000	87%	782.800.000	90%	1.103.200.000	90%	2.316.984.700	Kasi syarat-syarat kerja dan norma kerja
2.07.05.2.02.01	Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (Satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perselisihan yang Dicegah (Dengan Satuan:Perkara)	0 Perkara	0 Perkara	112.000.000	0 Perkara	156.800.000	0 Perkara	235.200.000	0 Perkara	598.513.500	Kasi Perselisihan, Hubungan Industrial dan Jamsostek
2.07.05.2.02.02	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan yang Berakibat/Berdampak pada Kepentingan di 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota	Jumlah Perkara Perselisihan yang Terslesaikan (Dengan Satuan:Perkara)	5 Perkara	10 Perkara	90.000.000	10 Perkara	126.000.000	10 Perkara	168.000.000	10 Perkara	458.471.200	Kasi Perselisihan, Hubungan Industrial dan Jamsostek



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
				2024		2025		2026		K	Rp	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
2.07.05.2.02.05	Pengembangan Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja	Terlaksananya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja (Dengan Satuan:Orang)	0 Orang	6000 Orang	60.000.000	8000 Orang	500.000.000	10000 Orang	700.000.000	10000 Orang	1.260.000.000	Kasi Perselisihan, Hubungan Industrial dan Jamsostek
			TOTAL:	9.548.272.423		20.305.810.435		25.997.509.790		68.214.129.881		



NI. FAUZIAH, S.Sos, M.AP
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19660107 198703 2 008



**BUPATI TAPIN
PERATURAN BUPATI TAPIN
NOMOR 10 TAHUN 2023**

TENTANG

**RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
KABUPATEN TAPIN
TAHUN 2024-2026**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TAPIN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan, perlu disusun Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024 - 2026;
 - b. bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah (RENSTRA) adalah sebagai Dokumen Perencanaan bagi Daerah yang Masa Jabatan Pemerintahannya berakhir pada Tahun 2023;
 - c. Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026 akan digunakan oleh Penjabat (Pj) Kepala Daerah sebagai pedoman untuk Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati Tapin tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024 - 2026;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 18 Ayat (6);
 2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965

- Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244)
 5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6420);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional;
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6178);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Evaluasi dan Penyelenggaraan

- Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2020 tentang Peraturan Pemerintah (PP) tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional Dalam Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) dan/atau Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Serta Penyelamatan Ekonomi Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 186, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6542);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Tahun 2021) Nomor 31, Lembaran Negara Nomor 6633);
 13. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
 14. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
 15. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 259);
 16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);

17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1419);
23. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan

Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

24. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru.;
25. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 17 Tahun 2009 tentang Rencana Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2009 Nomor 17, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2009 Nomor 16);
26. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 9 Tahun 2015 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2015-2035 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2015 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 93);
27. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Tahun 2021-2026 (Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 120);
28. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 04 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2013 Nomor 05); dan
29. Peraturan Bupati Nomor 05 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TAPIN TAHUN 2024-2026.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Tapin.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Kepala Daerah adalah Bupati Tapin.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
5. Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan yang selanjutnya disingkat dengan BAPPELITBANG adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas dan mengkoordinasikan penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan Daerah.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut yang disingkat RENSTRA adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode selama 3 (tiga) tahun.
8. Pagu Indikatif adalah merupakan pagu anggaran bersifat perkiraan yang diberikan kepada Perangkat Daerah untuk setiap Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan.

BAB II

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2024 – 2026

Pasal 2

- (1) Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan 2021-2026, hasil evaluasi Rencana Strategis Perangkat Daerah (RENSTRA) 2018-2023
- (2) Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah

BAB III

SISTEMATIKA

Pasal 3

Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

BAB V : STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI : RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUBKEGIATAN
SERTA PENDANAAN

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII : PENUTUP

Pasal 4

Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 5

Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan publik.

BAB IV

SUMBER PEMBIAYAAN

Pasal 6

- (1) Pelaksanaan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) dibiayai dengan dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2024-2026 dan sumber-sumber pembiayaan lainnya;
- (2) Sumber-sumber pembiayaan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Anggaran Pendapatan Belanja Negara, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Kalimantan Selatan serta sumber pembiayaan lainnya yang sah sesuai peraturan perundang-undangan;
- (3) Dalam Pelaksanaan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati maupun Pejabat Bupati bertanggungjawab terhadap pendanaan yang bersumber pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah

BAB V

PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 7

- (1) Bupati maupun Pejabat Bupati melakukan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan Rencana Strategis Perangkat Daerah;
- (2) Pengendalian dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. Pengendalian terhadap kebijakan perencanaan pembangunan jangka menengah daerah;
 - b. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan RENSTRA Perangkat Daerah ; dan

- c. Evaluasi terhadap RENSTRA Perangkat Daerah.
- (3) Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan RENSTRA Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi dibidang Perencanaan Pembangunan Daerah
- (4) Tata cara pengendalian dan evaluasi pelaksanaan RENSTRA Perangkat Daerah sebagaimana pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati

BAB VI

PERUBAHAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Pasal 8

- (1) Perubahan RENSTRA Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 dapat dilakukan apabila :
- Hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan proses perumusan tidak sesuai dengan tahapan dan tata cara penyusunan rencana pembangunan daerah yang diatur dengan peraturan perundang - undangan;
 - Hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan bahwa substansi yang dirumuskan, tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
 - Terjadi perubahan yang mendasar mencakup antara lain terjadinya bencana alam, guncangan politik, krisis ekonomi, konflik sosial budaya, gangguan keamanan, pemekaran daerah atau perubahan kebijakan nasional.
- (2) Dalam rangka efektifitas perubahan RENSTRA Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan tidak dapat dilakukan apabila sisa masa berlaku kurang dari 1 tahun
- (3) Perubahan RENSTRA Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Bupati dan menjadi Pedoman RKPD dan Perubahan Renja Perangkat Daerah

BAB VII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 9

- (1) RENSTRA Perangkat Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2024-2026 dapat dipedomani dalam penyusunan RENJA sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- (2) Sebelum RENSTRA Perangkat Daerah periode selanjutnya ditetapkan penyusunan RENJA berpedoman pada RENSTRA Perangkat Daerah Tahun 2024-2026.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 9

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan menempatkannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tapin.

Ditetapkan di Rantau
pada tanggal **13 April 2023**



BUPATI TAPIN,

M. Arifin Arpan
M. ARIFIN ARPAN

Diundangkan di Rantau
pada tanggal **13 April 2023**

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TAPIN,



Sufiansyah
SUFIANSYAH